

notiziario

MERCATO DEL LAVORO

e Archivio Nazionale dei Contratti collettivi

3/2021

DECRESCITA DELLA NATALITÀ

Una grande questione politica per il futuro del nostro Paese

SONO 985 I CCNL DEPOSITATI AL CNEL

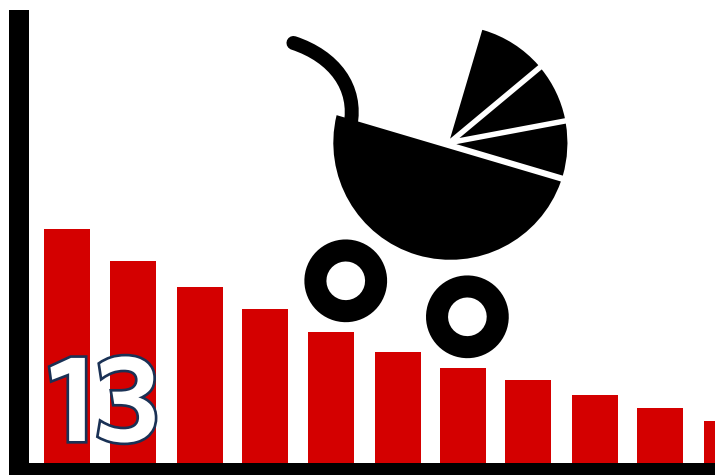
Un terzo degli accordi depositati è relativo al settore del Commercio

DISUGUAGLIANZE DI GENERE

Il 69% dei casi di contagio denunciati sul luogo di lavoro riguarda le donne

EUROPA, È TEMPO DI CAMBIARE





editoriale



L'ASSEMBLEA DEL CNEL HA DATO PRIORITÀ ASSOLUTA NELLE ATTIVITÀ AL MONITORAGGIO DEL PNRR

Tiziano Treu
Presidente del CNEL

I prossimi mesi presentano appuntamenti decisivi per il nostro Paese, come per l'Europa.

Rimane la sfida non ancora vinta di superare la pandemia e di rimediare alle sue conseguenze immediate. Ma è ormai sempre più urgente dare avvio e sostegno concreto a quel cammino di ripresa innovativa e sostenibile prospettato dal NGEU per tutta la Unione Europea e definito in modo coerente e dettagliato dal PNRR italiano.

La necessità di fronteggiare le emergenze economiche e sociali causate dalle varie crisi settoriali e aziendali non può essere di ostacolo ad avviare urgentemente la fase della implementazione del PNRR, cominciando subito ad attivare i progetti di intervento più maturi. Il CNEL ha da tempo sottolineato la criticità di questa fase, anche sulla base delle esperienze pregresse non sempre adeguate del nostro Paese. Per questo ha deciso nella sua assemblea dell'30 giugno 2021 di dare assoluta priorità nelle proprie attività future al monitoraggio e alla analisi critica dello stato di avanzamento dei vari progetti del Piano. La necessità di partecipazione delle parti sociali, e del CNEL in quanto loro massima espressione istituzionale, alla attuazione del processo di *Recovery* è sancita sia dalle regole europee (art 18(4) q), sia dall'art. 3 del nostro decreto 77/2021 istitutivo del tavolo permanente del partenariato economico, sociale e territoriale.

continua da pag. 4

SOMMARIO

- 9 Il 70% degli italiani ritiene fondamentale il ruolo delle associazioni nella ripresa**
 La ricerca sui corpi intermedi delle Fondazioni Astrid e per la Sussidiarietà con il CNEL
- 20 Più occupazione, migliore qualità del lavoro, salari equi, partecipazione dei giovani al mercato del lavoro**
 I punti salienti della Dichiarazione di Porto sul nuovo modello sociale europeo
- 22 La proposta della commissione Europea per la regolamentazione dell'intelligenza artificiale**
 Per il legislatore comunitario l'IA rappresenterà nel futuro uno strumento per aumentare il benessere collettivo
- 30 I dati dell'Archivio Nazionale Contratti del CNEL**
- 41 Il contrasto al dumping passa (anche) attraverso una migliore classificazione dei CCNL**
- 46 Danno biologico per infortunio sul lavoro e patologie preesistenti**
 L'analisi della sentenza n. 63 del 13 aprile 2021 della Corte costituzionale
- 49 Detassazione premi di risultato**
- 50 La proposta di direttiva europea sulla parità retributiva uomo-donna**
 La maggior parte dei paesi UE ha registrato un divario retributivo di genere più elevato nel settore privato rispetto al settore pubblico
- 57 Le principali novità normative e istituzionali**

EUROPA: È TEMPO DI CAMBIARE



continua da pag. 3

**Il CNEL
ha dato
priorità
assoluta
al monitoraggio
dell'attuazione
del PNRR**

Questa norma prevede che il compito delle componenti del tavolo sia "di svolgere funzioni consultive sulle materie e per le questioni connesse alla attuazione del PNRR e di segnalare collaborativamente alla cabina di regia e al servizio centrale per il PNRR ogni profilo rilevante per la realizzazione del Piano anche al fine di favorire il superamento di circostanze ostative e agevolare l'efficace e celere attuazione degli interventi. Le parti sociali rappresentate al CNEL e il CNEL stesso hanno dunque pieno titolo, anzi il dovere, di contribuire affinché la implementazione del PNRR sia tempestiva, coerente e completa. Non si tratta solo di un dovere formale, ma di un impegno fondamentale cui siamo tutti chiamati e cui ci richiama lo stes-

so presidente Mattarella quando afferma che la posta in gioco nella attuazione del Piano è tale che è possibile vincerla solo con uno sforzo corale e con la partecipazione comune di istituzioni, corpi intermedi e singoli cittadini.

Il CNEL, nell'organizzare i gruppi di analisi per l'attuazione del PNRR che sono stati appena avviati e di cui si dà conto in questo notiziario, ha precisato che il nostro contributo si caratterizza, anche rispetto a quello di altri, per riflettere le istanze e le preoccupazioni delle parti sociali. Inoltre nel nostro precedente incontro si è rilevato da molti che esso dovrà essere di tipo critico e qualitativo con valutazioni di medio lungo periodo; le nostre analisi e rilievi saranno rivolti, come indica il decre-

to, a sollecitare coerenza, tempestività nella attuazione degli interventi del PNRR e a segnalare eventuali circostanze ostative. A tale fine i risultati dei lavori dei gruppi potranno tradursi, secondo le nostre procedure, in osservazioni e proposte da sottoporre alle istituzioni competenti per l'attuazione del Piano.

Si è anche ribadita la necessità di selezionare alcuni temi prioritari per le nostre analisi, non solo per evidenti ragioni di economia, ma anche per concentrarci sulle questioni critiche evidenziate nei nostri documenti e più bisognosi di attenzione nella attuazione del Piano.

Nella riunione di avvio dei Gruppi di lavoro si è convenuto sulla necessità di selezionare per ogni missione del PNRR alcuni

continua da pag. 4

temi e interventi prioritari, non solo per evidenti motivi di economicità, ma anche per concentrarci sulle questioni critiche evidenziate nei vari documenti del CNEL relativi al piano e più bisognosi di attenzione, anche per i nessi che vanno valorizzati di questi Interventi con le iniziative e i progetti europei. Si è inoltre convenuto che le analisi dei Gruppi debbano dedicare una attenzione specifica alle ricadute dei vari progetti in particolare su tre aspetti di grande rilevanza economica e sociale: l'andamento quantitativo e qualitativo della occupazione, specie delle donne e dei giovani, le implicazioni demografiche e le tendenze di alcuni indicatori BES (ora SDG, ossia i *Sustainable Development Goals*) scelti dai singoli gruppi (ad es. oltre all'indicatore 8 relativo alla occupazione, il 5 sulla parità di genere, il 15 sulla riduzione delle emissioni di Co2). In queste valutazioni, che sono di grande complessità, i gruppi del CNEL si potranno avvalere dei rapporti di collaborazione del nostro Consiglio con le istituzioni ed enti di ricerca competenti in queste materie.

L'analisi delle ricadute occupazionali è di particolare importanza non solo per il CNEL, tanto più perché l'impatto del PNRR al riguardo è incerto e secondo alcuni (Garnero) alquanto modesto (3,6%), minore di quello dichiarato nei piani di altri paesi. Comunque in al-

cuni settori sembra certo che la nuova economica *green* e la digitalizzazione implicheranno una profonda trasformazione dei contenuti professionali del lavoro.

Accresceranno i rischi di spiazzamento per i lavori di *routine* e a bassa qualificazione, mentre potranno valorizzare i lavori ad alta intensità di conoscenza.

In generale quindi sarà necessario che i vari settori del PNRR siano accompagnati da maggiori investimenti in *reskilling* e *upskilling* delle persone, non solo per far cogliere le nuove opportunità, ma anche per evitare di perdere per obsolescenza gli attuali occupati.

Occorrerà rafforzare sia i

**L'analisi
delle
ricadute
occupazionali
è di particolare
importanza
non solo
per il CNEL**

Economia sociale, accordo di collaborazione CNEL-MEF



La firma dell'accordo tra la Vice Ministra Castelli e il Presidente Treu

Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro e il Ministero dell'Economia e delle Finanze hanno firmato una collaborazione interistituzionale finalizzata a condividere le rispettive esperienze e le informazioni a disposizione, potenziando l'efficacia dei relativi interventi istituzionali in materia di economia sociale, nel mutuo rispetto delle specifiche competenze. In particolare, il CNEL e il MEF avvieranno iniziative in materia economica e fiscale in relazione alla riforma del Codice del Terzo Settore, alla disciplina delle organizzazioni e imprese che operano nel campo dell'economia sociale, allo studio di strumenti di credito adeguati alle specifiche esigenze delle organizzazioni dell'economia sociale, all'evidenziazione e misurazione dell'impatto economico delle attività sociali e alle azioni in

ambito comunitario e internazionale.

A firmare l'accordo, di durata triennale e rinnovabile, lunedì 19 luglio sono stati il presidente Tiziano Treu e il viceministro Laura Castelli, titolare della delega all'economia sociale.

"L'economia sociale in Italia conta 380mila organizzazioni tra cooperative, associazioni, enti di volontariato, fondazioni, enti filantropici e religiosi, vale 50 miliardi di euro e dà lavoro a 1,5 milioni di persone. Quest'accordo rappresenta un ulteriore passo per la valorizzazione di un mondo che opera per il bene comune e che va sostenuto con interventi normativi mirati", hanno dichiarato il presidente Treu e il consigliere CNEL Gian Paolo Guallacini, capodelegazione del Terzo Settore *non profit* all'Assemblea del CNEL.

programmi di educazione formale sia soprattutto la formazione continua in azienda, correlandola ai fabbisogni di competenze nei nuovi settori.

Ma la variabilità di tali fabbisogni sconsiglia programmi rigidi e troppo specialistici; per questo molti raccomandano di accompagnare sempre la formazione di competenze tecniche e specialistiche con il rafforzamento delle conoscenze di base e lo sviluppo di capacità personali (*critical thinking*, *skill* interpersonali, ecc.). Queste sono capacità che le macchine intelligenti non possono ancora replicare e che saranno richieste anche in ambienti ad alta intensità tecnologica. In ogni caso servirà un aumento generalizzato degli investimenti in formazione: l'*action plan* del *European Pillar of social rights* prevede che al 2030 il 60% dei lavoratori debbano essere coinvolti annualmente in attività formative finalizzate e che l'80% degli adulti debba avere almeno competenze digitali di base.

Per quanto riguarda questi aspetti sarà decisiva la collaborazione con ISTAT e con Infocamere.

Una richiesta specifica in materia ci è stata rivolta dal Ministero del lavoro e dalla Ministra Elena Bonetti, per collaborare alla redazione di linee guida riguardanti l'applicazione della cd. clausola di condizionalità sociale. Il CNEL ha osservato che l'indicazione di una quota unica per giovani e donne appare impropria, trattandosi di due gruppi qualitativamente e quan-

titativamente diversi, e potenzialmente foriera di risultati squilibrati. Inoltre, una quota fissa non sembra idonea a tener conto delle diverse situazioni occupazionali e produttive. Sarebbe a tale scopo auspicabile introdurre un meccanismo incrementale, volto ad esempio ad assicurare che si aumentino in percentuale il tasso di occupazione femminile e il tasso dei giovani presenti nell'impresa che partecipa al progetto PNRR.

Inoltre, si potrebbe prevedere un premio per l'impresa che riesce a superare la percentuale fissa comunque dovuta.

Per le implicazioni demografiche del PNRR, potremo contare, oltre che sulle competenze di Cecilia Tomassini, sulla collaborazione del Gruppo di ricerca costituito presso il Ministero per le pari opportunità e la Famiglia presieduto da Alessandro Rosina, che ha già collaborato altre volte con il CNEL.

I prossimi mesi sono di grande importanza anche per le vicende europee. Seguirle da vicino è un secondo terreno di impegno prioritario per il CNEL.

Le proposte elaborate da tempo dalla nostra Commissione per le politiche europee hanno ampiamente argomentato la necessità che il nuovo corso avviato dalla presidenza Von Der Leyen sia sostenuto da un nuovo assetto istituzionale e politico dell'Unione, in *primis* con il superamento del metodo intergovernativo e del voto all'unanimità, che bloccano

**I prossimi
mesi
sono
di grande
importanza
anche
per le vicende
europee**

ogni progresso verso una Unione più integrata e più solidale.

Un altro punto sollevato dai nostri documenti necessario per affrontare in modo nuovo la fase della *post* pandemia è di rivedere a fondo il Patto europeo di stabilità e crescita. Su come affrontare questo difficile processo di riforma il CNEL ha organizzato una serie di audizioni con autorevoli esponenti delle istituzioni italiane ed europee, da Massimo Bordignon del *Fiscal Board* europeo a Marco Buti dell'Ufficio di Gabinetto del Commissario Gentiloni, a Massimo Baldassarri e Stefano Micossi con l'obiettivo di raccogliere e discutere indicazioni dei vari incontri per formulare nostre proposte in merito.

Siamo convinti che la Conferenza per il futuro dell'Europa, su cui il CNEL ha indetto una assemblea tematica il 30 aprile scorso, debba essere l'occasione per affrontare anche questi nodi istituzionali e non limitarsi, come vorrebbero alcuni governi nazionali, a essere un mero forum di raccolta degli stati d'animo dei cittadini europei.

Il metodo prospettato dalla conferenza di promuovere la partecipazione diretta di cittadini, di giovani in particolare, deve offrire la opportunità di dare vita a un dibattito aperto senza pregiudizi sulle questioni di fondo che interessano il futuro delle nostre vite.

Di questa opportunità il CNEL vuole approfittare a pieno e per questo promuoverà per il prossimo



Il Presidente del Parlamento Europeo, David Sassoli, il Primo Ministro portoghese Costa e la Presidente della Commissione Europea Von der Leyen

autunno, con la collaborazione del Ministero dell'istruzione e il coinvolgimento delle scuole, una consultazione pubblica specificamente diretta ai giovani.

Con tale consultazione, al pari di quando abbiamo fatto nella analoga consultazione organizzata in vista delle elezioni del Parlamento europeo del 2019, che ha avuto una straordinaria partecipazione, vogliamo raccogliere le aspettative e le speranze sulla Europa futura dei giovani, della *next generation* cui è intitolato il nuovo corso della Commissione; e vogliamo trarre stimoli per proposte innovative anche sui punti sopra ricordati.

Siamo convinti che raccogliere questi stimoli dei cittadini e dei giovani in particolare possa dare una grande spinta per vincere le resistenze conservatrici e far progredire soluzioni innovative per le prossime generazioni. In particolare il CNEL è convinto che un compito

“Siamo convinti che la Conferenza per il futuro dell'Europa non debba limitarsi, come vorrebbero alcuni governi nazionali, a essere un mero forum di raccolta degli stati d'animo dei cittadini europei”

essenziale per il futuro dell'Europa sia di prendere iniziative proprie nell'ambito delle politiche sociali dove finora l'Unione è stata poco attiva anche per la limitatezza dei propri poteri istituzionali.

Ma alcuni interventi della nuova Commissione hanno segnato una cambio di passo significativo: dal SURE che ha aiutato i paesi europei e il nostro in particolare (oltre 25 miliardi utilizzati) nel sostenere con le casse integrazione lavoratori e imprese colpiti dal *lockdown*, alla proposta di direttiva sul salario minimo per contrastare le povertà diffuse ormai anche fra i lavoratori, al progetto di direttiva per rafforzare la parità di genere sul lavoro, in particolare per gli aspetti retributivi, alla ipotesi di una assicurazione europea contro la disoccupazione, fino al recente vertice sociale di Porto organizzato dalla presidenza portoghese, dove i leader europei hanno approvato un pia-

no di azione ambizioso per dare concretezza ai principi del Pilastro sociale europeo.

Per sottolineare il proprio impegno su questi temi il CNEL ha organizzato un convegno di bilancio sulla presidenza portoghese e sulle proposte della presidenza slovena, che ha visto la partecipazione di rappresentanti governativi dei due paesi: del commissario europeo Paolo Gentiloni, del sottosegretario Enzo Amendola, della Viceministra Laura Castelli, del presidente della Commissione politiche europee del Senato Dario Stefano e del Ministro del lavoro Andrea Orlando.

Le testimonianze di questi autorevoli esponenti istituzionali hanno sottolineato in modo convergente la importanza delle recenti iniziative comunitarie per l'attuazione del pilastro sociale.

Tale convergenza indica che c'è ora una consapevolezza comune circa la necessità di rafforzare il



modello sociale europeo, in particolare con contenuti che rispondano alle aspettative e ai bisogni dei cittadini drammaticamente evidenziati dalla pandemia

Le crisi di questi anni fino a quella del 2020 hanno dimostrato che i sistemi nazionali di protezione sociale fin qui vigenti non sono in grado di rispondere alle nuove criticità sociali e devono essere sostenuti da risorse e linee guida comuni della Unione. Le iniziative prese nell'emergenza, come il SURE, devono essere rese strutturali e accompagnate dalla finalizzazione degli altri interventi contenuti nell'*action plan* e proposti dalla Commissione Europea. Queste iniziative sono uno stimolo utile anche per ripensare gli assetti dei nostri *welfare* nazionali, a cominciare da quello italiano che ha mostrato non poche fragilità e inadeguatezze di fronte ai

problemi dramatizzati dalla crisi: dalla lotta alla povertà, al sostegno a lavoratori e imprese colpiti dal *lockdown*, al rafforzamento delle politiche attive per promuovere l'occupazione e per gestire le transizioni occupazionali indotte dalla nuova economia digitale e verde.

La costruzione di istituti di *welfare* ispirati a principi comuni e sostenuti in modo solidale è un obiettivo difficile perché deve superare resistenze e competenze nazionali storicamente radicate.

Ma l'eccezionalità del momento richiede il coraggio di innovare anche nelle politiche sociali, come si è fatto nelle scelte del NGEU. Occorre un salto di qualità che si rifletta nella concezione stessa della qualità e delle funzioni di un *welfare* adatto alle future generazioni. L'assenza di una dimensione sociale nella costruzione Europea e di poteri in capo alle istitu-

zioni comunitarie finalizzati a costruirla è stato un grave elemento di debolezza degli assetti dell'Unione. Ha impedito di rispondere alle aspettative e ai bisogni di strati sempre più ampi di cittadini e di onorare le promesse di progresso sociale e di eguaglianza di opportunità contenute nei documenti ufficiali

La sfasatura fra promesse e realizzazioni della Europa in ambito sociale si è fatta più evidente negli ultimi anni a fronte delle crisi e del crescere delle disuguaglianze e del disagio sociale contribuendo così ad alimentare sentimenti e movimenti anti europei in molti Paesi e strati della popolazione, e in ogni caso ad allontanare i cittadini dal progetto comune.

È tempo di cambiare.

Tiziano Treu

Presidente del CNEL

IL 70% DEGLI ITALIANI RITIENE FONDAMENTALE IL RUOLO DELLE ASSOCIAZIONI NELLA RIPRESA

La ricerca sui corpi intermedi delle Fondazioni Astrid e per la Sussidiarietà con il CNEL

Le associazioni giocheranno un ruolo chiave nella ripartenza dopo la pandemia. Se lo aspettano 7 italiani su 10, convinti che proprio i corpi intermedi possano integrare le attività delle istituzioni pubbliche o supplire alle loro carenze. Le priorità attese sono: aiutare le famiglie in difficoltà (41%) e assistere anziani (40%) e disabili (34%). È quanto emerge dalla ricerca *"Una società di persone? I corpi intermedi nella democrazia di oggi e di domani"*, pubblicata dal Mulino, che raccoglie i risultati di un'ampia indagine sui problemi e le prospettive dei corpi intermedi nella società e nell'economia italiana, alla quale hanno partecipato molti dei maggiori esperti del settore, condotta da Ipsos per CNEL, Fondazione Astrid e Fondazione per la Sussidiarietà.

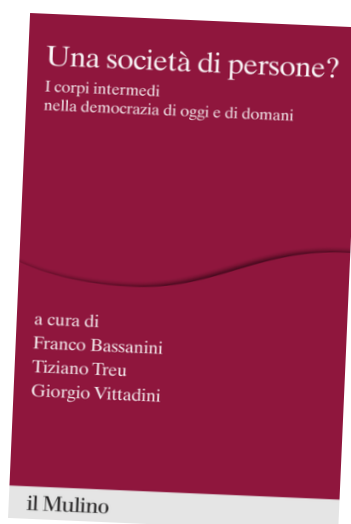
Poco più di 3 italiani su 10, secondo l'indagine, sono cittadini attivi, cioè partecipano alle attività di almeno uno dei seguenti corpi intermedi: associazioni, organismi professionali o imprenditoriali, sindacati o partiti. Gli italiani partecipano alle associazioni per rendersi utili (38%), coltivare a una passione (30%) o contribuire alla

vita sociale, locale o nazionale (22%). Due terzi degli intervistati (in totale 2.000 persone) dichiarano un interesse medio o elevato per la politica (66%). La metà (49%) ha occasione di discutere di politica attraverso i *social media*. Il 62% vorrebbe dare più poteri a Regioni o Comuni. Le associazioni di volontariato restano in testa nella fiducia degli italiani (72%), seguite dagli organismi a tutela dei consumatori (61%) e dalle fondazioni culturali (58%).

Alle associazioni imprenditoriali 8 italiani su 10 chiedono di promuovere un modello di sviluppo più equo e sostenibile. Ai sindacati 76 italiani su 100 domandano maggiore tutela per i giovani.

"I corpi intermedi hanno un ruolo insostituibile nella vita del Paese perché anche in una società fortemente disintermediata come quella digitale c'è e ci sarà sempre la necessità di raccogliere e rappresentare in maniera indipendente istanze comuni ad intere categorie di persone, al mondo economico, produttivo o culturale e sostenerne il riconoscimento presso le istituzioni e il legislatore. È l'idea che

spinse i padri costituenti a ipotizzare un organismo terzo come il CNEL in cui la società civile possa essere pienamente rappresentata, organismo, peraltro, che esiste in oltre 100 Paesi del mondo", ha detto Treu. "Ringrazio il CNEL e il suo presidente Tiziano Treu per questa occasione di confronto su questioni oggi necessarie per la costruzione di una società di persone che con la loro energia e creatività contribuiscano fattivamente al bene comune - ha sottolineato la Ministra per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, intervenuta alla presentazione della ricerca il 28 maggio a Villa Lubin - Grazie al contributo di riflessione offerto dalle sue autorevoli firme, il volume segna un punto di chiarezza nell'approfondimento dei temi della partecipazione dei cittadini alla vita pubblica e sociale e della sussidiarietà. Un lavoro che ci interroga in maniera ancor più significativa oggi, in un tempo inedito nella nostra storia di Paese, nel quale è sempre più chiara la consapevolezza che per ripartire serve liberare le energie inesprese di tutte e tutti, e serve farlo come comunità".



SOSTEGNI *BIS*: LE MISURE IN MATERIA DI LAVORO

Cosa prevede il Decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73



Larissa Venturi
CNEL

Nella memoria predisposta per l'audizione parlamentare che precede l'avvio della fase di conversione¹, il CNEL sottolinea come le misure contenute nel decreto-legge c.d. "sostegni-bis" in materia di lavoro appaiano ancora improntate a una logica emergenziale. Gli interventi disegnati dal decreto, costruiti in massima parte su misure limitate temporalmente e su ammortizzatori sociali, lasciano emergere una "asimmetria" fra strumenti approntati in favore delle imprese e quelli a sostegno del lavoro.

Le risorse complessivamente spostate sono quantificate in 40 miliardi, dei quali 17 destinati al sistema delle imprese/professioni, 9 alla liquidità e l'accesso al credito, 4 ai lavoratori. Il decreto affronta la materia al titolo IV. All'articolo 36 introduce ulteriori dispo-

sizioni in materia di reddito di emergenza, ossia la proroga degli effetti di quanto previsto nel primo decreto "sostegni" con l'aggiunta - rispetto alle 3 quote mensili già riconosciute - di ulteriori 4 quote da giugno a settembre 2021 per i nuclei familiari in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica. I requisiti rimangono invariati, ma il valore del reddito familiare andrà riferito al mese di aprile 2021. Non si proroga il REM per i disoccupati che hanno terminato la NASPI, come previsto dal decreto "sostegni", ma l'articolo 38 elimina la progressiva riduzione dell'indennità di disoccupazione nei mesi successivi al quarto fino a fine 2021. L'articolo 37 inserisce i professionisti iscritti alle casse private che percepiscono pre-

stazioni di natura previdenziale equivalenti all'assegno ordinario di invalidità fra i destinatari del "reddito di ultima istanza" introdotto dal decreto "Cura Italia" in favore di lavoratori autonomi e professionisti con elevate contrazioni di reddito nel 2020 a causa dell'emergenza. L'articolo 38 sospende fino a dicembre, per i percettori dell'indennità di disoccupazione nella fase post-emergenza e per le prestazioni in pagamento da giugno 2021, l'applicazione della norma - contenuta nel decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 - che prevedeva la decurtazione del sussidio NASPI a partire dal primo giorno del quarto mese di fruizione. L'articolo 39 estende l'istituto del contratto di espansione - previsto dall'articolo 41, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 148/2015

Le misure contenute nel decreto-legge "sostegni-bis" in materia di lavoro appaiano ancora improntate a una logica emergenziale

e finora poco applicato - alle aziende con 100 unità lavorative in organico, senza distinzioni tra accordi finalizzati al prepensionamento dei lavoratori e accordi mirati a ridurre l'orario di lavoro². L'articolo successivo prevede, per i datori privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa a causa dell'emergenza, la possibilità di accedere (in alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al d. lgs. n. 148/2015 e previa stipula di accordi sindacali aziendali) alla CIGS straordinaria in deroga, per una durata massima di 26 settimane fino a dicembre 2021. Inoltre, norme dettagliate riguardano il contributo addizionale, il divieto di licenziamenti collettivi per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro dicembre 2021, la sospensione delle procedure di licenziamento pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020 (eccetto i casi in cui il personale interessato sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di

lavoro o di clausola del contratto di appalto) e infine i casi in cui non si applica il divieto di licenziamento.

L'articolo 41 introduce, con carattere di eccezionalità e nell'arco di tempo 1° luglio-31 ottobre 2021, la nuova tipologia denominata "contratto di rioccupazione", contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori in stato di disoccupazione. Si tratta di un esonero contributivo del 100%, per un massimo di sei mesi ed entro un massimo di 6.000 euro annui, che prevede la definizione di un progetto individuale di inserimento per adeguare le competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto.

Su questa normativa da ultimo introdotta, in un contesto ancora emergenziale, il CNEL esprime un giudizio complessivamente favorevole, pur ritenendo insufficiente la previsione di un divieto di licenziamento solo per i datori che ricorrono al trattamento di integrazione salariale ordinaria o straordinaria,

L'articolo 41 introduce, con carattere di eccezionalità e nell'arco di tempo 1° luglio-31 ottobre 2021, la nuova tipologia denominata "contratto di rioccupazione"

peraltro collegato all'utilizzo dell'integrazione salariale ordinaria o straordinaria secondo le norme a regime, che lasciano ampi margini di licenziabilità. Sono esclusi dal divieto i datori che nell'ultimo anno hanno fatto ricorso agli interventi di integrazione salariale in deroga o a carico dei fondi bilaterali di solidarietà e del FIS e per questo il Consiglio manifesta preoccupazione

per il concreto rischio di tensioni sociali derivanti da possibili migliaia di licenziamenti.

In vista della semplificazione della normativa sugli appalti, il CNEL rileva come la flessibilizzazione delle regole in questo delicato ambito debba essere necessariamente rafforzata con adeguati meccanismi di tutela dei lavoratori, nella stessa giusta direzione presa ad esempio dal decreto in materia di riqualificazione dei servizi di prevenzione. Le misure poste a contrastare gli effetti negativi della mancata proroga del divieto di licenziamento generalizzato appaiono positive, ma parziali, con applicazione riservata a specifici segmenti del mercato del lavoro e temporalmente limitata. Le norme che incentivano il contratto di solidarietà per i lavoratori presso datori che abbiano subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre dell'anno 2019 (ampliamento della riduzione oraria rispetto alla norma a regime e trattamento più favorevole ai lavoratori, pari al 70% della retribuzione senza massi-



La presentazione del DL "Sostegni bis" a Palazzo Chigi

male), come pure quelle che prevedono l'esonero dalla contribuzione addizionale per il ricorso alla CIGO/CIGS, compresi i contratti di solidarietà, sono misure da accogliere positivamente, ma insufficienti per durata temporale e platea dei beneficiari. Uno sforzo maggiore avrebbe dovuto accompagnare l'apertura al contratto di espansione, mentre giudizio positivo viene espresso sull'accordo di ricollocazione, che riconosce un incentivo in termini di decontribuzione per il reinserimento dei lavoratori disoccupati, sostenendo la trasformazione dei contratti a tempo determinato in tempo indeterminato e collegando la misura al progetto individuale di inserimento per adeguare le competenze del lavoratore.

Il CNEL ritiene che le misure di sostegno al reddito andrebbero inserite in un più ampio quadro di riforma degli ammortizzatori sociali e degli istituti di contrasto alla povertà. Appare infatti necessario razionalizzare norme stratificate nel tempo, frutto di una legislazione praticamente continua, nonché semplificare le stesse, per pervenire ad un sistema organico di misure che comprendano anche i lavoratori autonomi. Un intervento generale sugli ammortizzatori sociali deve essere accompagnato da un potenziamento delle politiche attive del lavoro. Alcune riserve sollevano parte degli articoli 58 e 59 dedicati alla scuola/

formazione; il CNEL segnala infatti che la mobilità del personale è materia contrattuale, sottratta alla via legislativa, e che in sede di conversione del decreto in esame andrebbero ricondotte alla competenza propria le materie soggette a regolazione negoziale, portando l'intera discussione - come previsto anche dal Patto per la scuola - al tavolo della contrattazione.

Va infine ribadito che tutte le misure temporanee previste dal decreto devono essere accompagnate da riforme strutturali non solo nel campo, qui richiamato, degli ammortizzatori sociali, ma soprattutto nelle materie del fisco e della giustizia civile, riforme che appaiono la condizione abilitante per una rapida ed effettiva attuazione dei progetti che compongono il PNRR.

Note

1. L'audizione si è svolta il 1° giugno 2021. Il testo è scaricabile dal portale del CNEL al seguente link: https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Presidenza/2021/Audizione%20Commissione%20Bilancio%20Camera%20dl%2073%20Sostegni%20bis_01_06_2021.pdf?ver=2021-06-01-175617-267

2. La legge di bilancio 2021 aveva ridotto da 1.000 a 500 unità di personale la soglia dimensionale delle imprese destinatarie del contratto in questione, per finalità connesse all'avvio di percorsi di riorganizzazione e reindustrializzazione, mentre per l'anticipo pensionistico fino a 5 anni la soglia fissata era di 250 unità.

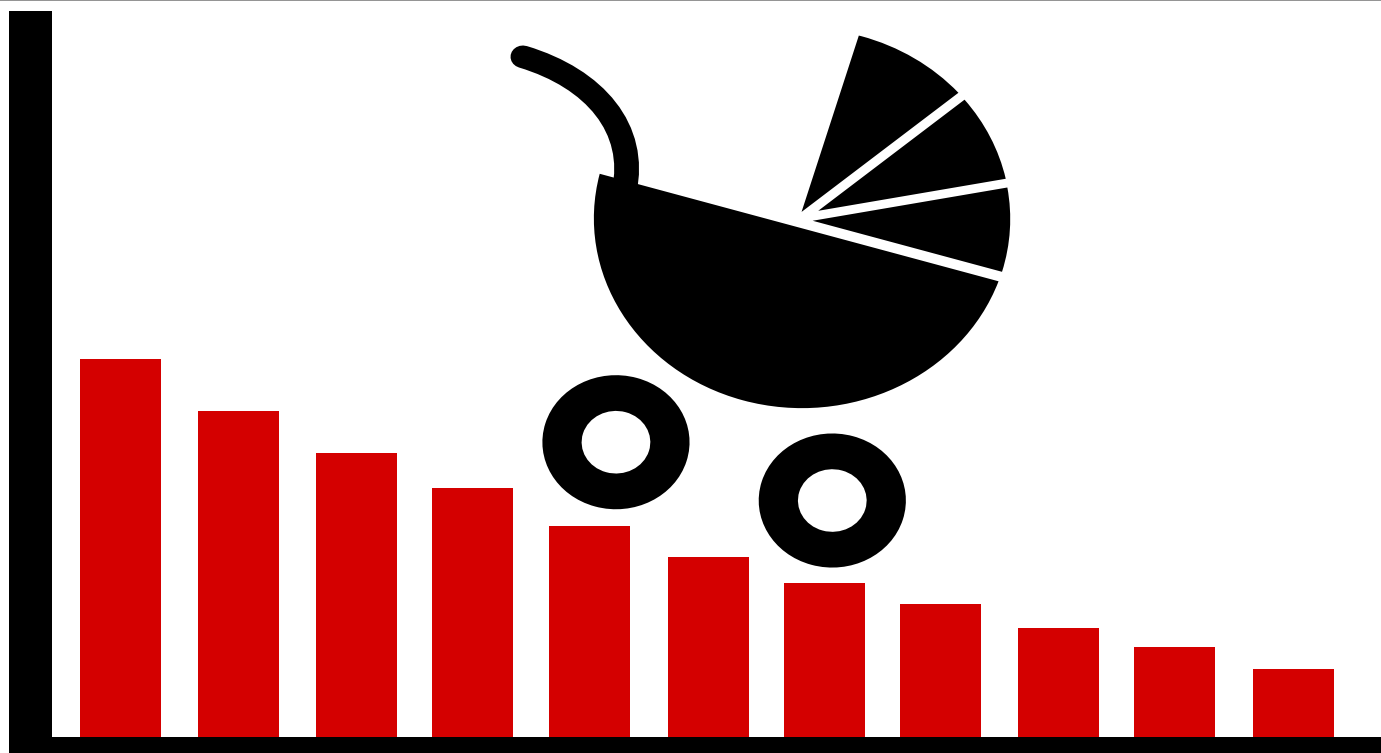
Treu: "Disparità tra misure per imprese e lavoratori"

"Ho chiesto al Presidente del Consiglio Mario Draghi di istituzionalizzare la partecipazione del CNEL al tavolo permanente per il partenariato economico, sociale e territoriale previsto dal decreto sulla *governance* del PNRR"

Lo ha affermato il presidente del CNEL, Tiziano Treu, martedì 1 giugno in audizione alla Commissione Bilancio della Camera dei Deputati sul decreto *Sostegni-bis*.

"Sul piano macro, la clausola sospensiva delle sanzioni per mancato rispetto dei parametri smetterà di funzionare alla fine del 2022. C'è un dibattito aperto delle parti sociali presenti al CNEL sull'opportunità di allungare la durata della sospensione (estendendola almeno all'arco temporale del PNRR), atteso che in ogni caso gli effetti finanziari della drammatica crisi non saranno interamente ed automaticamente assorbiti grazie al solo recupero del PIL ai livelli pre-pandemia - si legge nella memoria del CNEL - Con riferimento al contratto di espansione, anch'esso molto limitato nel tempo, nel prendere atto favorevolmente dell'abbassamento della soglia occupazionale da 500 a 100 lavoratori come requisito di accesso, il CNEL ritiene che si sarebbe dovuto compiere uno sforzo maggiore volto a consentirne l'applicabilità a tut-

te le imprese, non solo a quelle medio-grandi. Tutte le misure temporanee devono essere configurate alla luce delle misure a regime, in particolare delle riforme strutturali non solo nel campo degli ammortizzatori sociali, ma anche del fisco e della giustizia civile, riforme che appaiono la condizione abilitante per la rapida attuazione dei progetti che compongono il PNRR" - continua Treu che aggiunge: "Il DL *Sostegni-bis* è un provvedimento che appronta un insieme di misure utili a porre le condizioni per la ripartenza, che affronta con decisione il tema, più volte segnalato, dei costi sostenuti dalle imprese, ma che non appare del tutto sufficiente, sul piano della quantificazione delle risorse, ad assicurare adeguata disponibilità finanziaria per i settori che sono stati sottoposti a perduranti restrizioni nella prima parte del 2021. Le norme che specificamente intervengono sull'area lavoro appaiono ancora improntate a una logica emergenziale, con interventi costruiti su misure temporalmente limitate e su ammortizzatori sociali, anche se vanno valutati positivamente i primi orientamenti in favore delle transizioni occupazionali, ad esempio attraverso l'allargamento della platea delle imprese alle quali si applica il contratto di espansione", è evidenziato nel testo CNEL.



DECRESCITA DELLA NATALITÀ: UNA GRANDE QUESTIONE POLITICA PER IL FUTURO DEL NOSTRO PAESE

Magda Trotta
CNEL

Il 14 maggio 2021 si sono tenuti gli Stati Generali sulla natalità, un evento a cui hanno partecipato rappresentanti delle Istituzioni, del mondo delle imprese e della cultura, per approfondire il tema della denatalità e contribuire alla costruzione di una consapevolezza nuova verso un fenomeno che sta diventando sempre più allarmante. L'evento, promosso dal Forum delle associazioni familiari e dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia, ha cercato di richiamare l'attenzione delle Istituzioni, dell'opinione pubblica e del mondo economico-produttivo del Paese sulla necessità di affrontare con urgenza il problema

del crollo delle nascite, cercando di proporre un cambiamento di prospettiva, anche socioculturale. La natalità, è stato sottolineato, non è solo una questione demografica, economica, culturale, ma è anche una questione antropologica, politica, ambientale. Dagli Stati Generali, infatti, è emersa una visione più globale della natalità, ed è stato espresso l'intento di trasformare l'approccio al tema in una prospettiva ecologica integrale, che insieme all'ambiente, possa avere a cuore anche l'essere umano. Già prima della crisi sanitaria l'Italia soffriva di un preoccupante e perdurante declino di natalità.

Nel 2020 questo declino si è ulteriormente accentuato.

L'ISTAT ha registrato come nel corso degli ultimi 12 anni si sia passati da un picco di 577mila nati, ai 404mila nel 2020 (in termini percentuali il 30% in meno).

Il tasso di fecondità totale, nel 2020, è di 1,24 figli per donna (nel 2019 era pari a 1,27; nel 2008 era 1,40). L'Istituto di statistica ha anche osservato che la popolazione femminile in età feconda si riduce nel tempo e ha un'età media in aumento. Il solo effetto strutturale legato al processo di invecchiamento della popolazione femminile in età feconda porta una riduzione, a parità di con-

In Italia
la spesa
sociale
per le famiglie
è molto
più bassa
rispetto
ad altri Paesi

dizioni, di almeno 7mila nascite. Su queste dinamiche, che perdurano da anni, hanno, poi, inciso gli effetti della pandemia. Se va sottolineato che l'impatto psicologico generato dalla pandemia da Covid-19, così come le restrizioni adottate, hanno avuto un impatto sulle scelte riproduttive soltanto a partire da marzo, va anche segnalato che l'andamento delle nascite per ogni singolo mese del 2020, messo a confronto con il 2019, mette in evidenza come, fatta eccezione per febbraio, i nati mensili nel 2020 sono stati sempre inferiori a quelli del 2019, a conferma del prosieguo della tendenziale riduzione avviata negli ultimi anni.

La riduzione della natalità interessa l'intero Paese, salvo rare eccezioni, non particolarmente significative. La fecondità si mantiene più elevata nel Nord del Paese, con 1,27 figli per donna, ma in calo rispetto a 1,31 del 2019 (nel 2008 era all'1,44). Nel Mezzogiorno, scende da 1,26 a 1,23 (1,34 nel 2008,) mentre al Centro passa da 1,19 a 1,17 (1,39 nel 2008).

Le ragioni della scarsa natalità sono, in parte, economiche. Tuttavia, se da un lato non si può disconoscere la relazione esistente tra il numero delle nascite e la crescita economica, dall'altro va considerato che la natalità decresce anche in Paesi in cui la crescita economica è maggiore di quella registrata nel nostro. Questo indica come il problema sia più

L'approvazione
della legge delega
che ha istituito
l'assegno unico e
universale
per i figli
è stata accolta
come
un'opportunità
per dare all'Italia
un nuovo sistema
di supporto
pubblico
alle famiglie
con figli

profondo ed abbia a che fare, oltre che con ragioni strettamente economiche, anche con altri fattori, quali la mancanza di sicurezza e stabilità, oltre che di sistemi di welfare e servizi per l'infanzia adeguati. Su quest'ultimo punto, in particolare, va sottolineato che in Italia la spesa sociale per le famiglie sia significativamente più bassa rispetto ad altri Paesi come, ad esempio, Francia e Regno Unito.

Il 3 giugno scorso, in occasione della presentazione al CNEL del Rapporto Scientifico sulla Popolazione, curato dall'AISP - Associazione Italiana per gli Studi di Popolazione - la Vicepresidente dell'associazione e consigliera del CNEL, Cecilia Tomassini, ha affermato che *"Non è un caso che la dimensione della famiglia sia associata inequivocabilmente al rischio di povertà, in modo particolare nel nostro Paese. Cambiano i comportamenti familiari, ma il welfare italiano rimane eccezionale, in senso negativo, nell'incapacità di sostenere le famiglie numerose"*.

Su questo versante, però, potrebbe registrarsi un passo importante nella direzione da tempo auspicata. La grande novità è costituita dall'assegno unico universale, che potrebbe rappresentare l'occasione per definire un nuovo e più robusto sistema di sostegno pubblico alle famiglie. La discussione della riforma introdotta con l'assegno unico è stata avviata negli anni '80 e gli obiettivi della legge approvata sono certamente ambiziosi, così come sono significative le risorse che si prevede di destinare al nuovo strumento.

L'approvazione della legge delega che ha istituito l'assegno unico e universale per i figli è stata accolta come un'opportunità per dare all'Italia un nuovo sistema di supporto pubblico alle famiglie con figli, esigenza avvertita da lungo tempo. In linea di principio, il

sistema dovrebbe essere improntato a criteri di trasparenza, razionalità, efficienza, equità e universalità (seppur selettiva).

Intanto, con l'assegno unico e universale per i figli, si avvia un percorso con cui mettere ordine tra le diverse forme di contributo che il sistema oggi riconosce alla famiglia (sono diverse le prestazioni vigenti che verranno assorbite dall'assegno, con il quale si opera un riordino degli istituti vigenti -assorbiti dal nuovo assegno - a beneficio soprattutto di autonomi, incapienti e disoccupati di lungo periodo). Vengono, poi, incrementati in maniera significativa i finanziamenti pubblici dedicati. La legge riconosce l'assegno alle famiglie con figli minorenni a carico, ma prevede anche la corresponsione dell'assegno per i figli maggiorenni, fino a 21 anni, se impegnati in un percorso di formazione o attività lavorativa limitata. Sono, inoltre, previste maggiorazioni a partire dal terzo figlio e un ulteriore aumento per i figli con disabilità, il cui ammontare andrà definito in base alla gravità.

La legge delega 1° aprile 2021, n. 46 *"per il riordino e il potenziamento delle misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale"*, con la quale è stato introdotto l'assegno unico, che si propone di sostenere la genitorialità e di incentivare la natalità, si colloca in linea con le altre misure a sostegno



delle famiglie contenute nel "Family Act". Tale legge, in vigore dal 21 aprile 2021, definisce soltanto i criteri che dovranno guidare l'adozione dei successivi decreti attuativi sull'assegno unico, con i quali verrà stabilito quando e come poter accedere al nuovo strumento di sostegno.

Tuttavia, viste le difficoltà incontrate nell'emanazione dei decreti attuativi entro luglio 2021, come inizialmente previsto, la riforma complessiva degli aiuti alle famiglie partirà solo a gennaio 2022. Per luglio 2021, però, utilizzando le risorse già stanziare dalla legge di bilancio, è stata messa a punto una forma provvisoria di aiuto economico per tutte le famiglie con figli che attualmente non godono di detrazioni e assegni familiari (lavoratori autonomi, disoccupati, incapienti). Inoltre, sempre in forma temporanea, vengono aumentati gli importi dell'assegno al nucleo

familiare (ANF). Con il decreto-legge 79 dell'8 giugno 2021 (*"Misure urgenti in materia di assegno temporaneo per figli minori"*), sono stati fissati requisiti e beneficiari dell'assegno "ponte" per il secondo semestre dell'anno in corso.

Dal 1° luglio 2021 potranno dunque richiedere l'assegno unico i nuclei familiari che non percepiscono gli assegni al nucleo familiare. Tra questi vi sono i lavoratori autonomi e i disoccupati, se in possesso dei requisiti previsti (ISEE di valore non superiore al limite di 50.000 euro).

Il valore dell'ISEE sarà considerato anche per il calcolo dell'importo mensile spettante, pari ad un massimo di 167,5 euro per figlio (217,8 euro per i nuclei familiari con almeno tre figli minori). Il decreto conferma l'avvio in due fasi dell'assegno unico per i figli. Nel secondo semestre dell'anno in corso, sarà affiancato dagli as-

segni al nucleo familiare, il cui importo viene incrementato, mentre dovrebbe essere esteso a tutti dal 1° gennaio 2022. L'assegno unico, che si prevede diventi "a regime" dal 2022, sarà lo strumento onnicomprensivo per il sostegno alle famiglie con figli, in sostituzione delle varie misure frammentate ad oggi vigenti.

L'adozione del nuovo strumento può considerarsi un segnale positivo, soprattutto se sarà inserito in un sistema integrato di misure, che comprenda servizi educativi, di conciliazione e di politiche attive.

E' certamente prematuro ipotizzare che l'assegno universale potrà contribuire, in maniera significativa, a sostenere la natalità. Quello che si può affermare, però, è che la nuova misura finalmente riconosce ai figli il valore di "bene collettivo".

L'assegno unico, che si prevede "a regime" dal 2022, sarà lo strumento onnicomprensivo per il sostegno alle famiglie con figli

CONDIZIONI DI LAVORO E LAVORO SOSTENIBILE

I risultati della Relazione 2021 di Eurofound¹



Andrea Impronta
CNEL

Rossana Beneduce
Tirocinante presso il
CNEL

Le condizioni di lavoro e il lavoro sostenibile sono una delle principali attività del programma di lavoro di Eurofound² per il periodo 2021-2024; nel corso di questi anni, infatti, esso offrirà importanti approfondimenti sulle sfide e sulle prospettive relative alle condizioni di lavoro ed al lavoro sostenibile nell'UE. Analizzerà dunque gli sviluppi in questo settore, con riferimento anche alle modalità con le quali la crisi da Covid-19 ha inciso sulle condizioni e sulla qualità del lavoro, oltre che sulle pratiche sul luogo di lavoro³.

L'analisi sulle preoccupazioni emergenti in merito alle condizioni ed alla qualità del lavoro, oltre che sugli eventuali progressi fatti nel tempo, riguarderà diversi Paesi, settori, occupazioni e gruppi di lavoratori; verterà su questioni quali l'organizzazione del lavoro ed il telelavoro, l'orario di lavoro,

l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la parità di trattamento, la salute ed il benessere sul luogo di lavoro, le competenze e la formazione, i redditi e le prospettive, oltre che la soddisfazione professionale. Le forme di occupazione atipiche, soprattutto il lavoro autonomo, saranno oggetto di un'attenzione del tutto particolare.

Dal momento che l'UE sta affrontando una significativa sfida demografica, rappresentata da un consistente invecchiamento della popolazione⁴ e dalla crescente diversità della vita lavorativa, Eurofound continuerà ad esaminare i fattori che consentono a un maggior numero di lavoratori di rimanere più a lungo nel mondo del lavoro. Inoltre, il miglioramento della qualità del lavoro è considerato come fattore essenziale per una sua maggiore sostenibilità⁵. Eurofound intende svilup-

pare la sua collaborazione con l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)⁶ su questioni relative al futuro del lavoro e alle condizioni di lavoro a livello globale. All'inizio del 2021 è stata pubblicata la relazione *Working conditions and sustainable work: an analysis using the job quality framework*⁷, che rappresenta una sintesi dei risultati principali della ricerca di Eurofound sulle condizioni di lavoro, condotta nel periodo di programmazione 2017-2020. Attraverso questa analisi, viene mostrato come, nel complesso, la qualità del lavoro nell'UE sia migliorata, seppur lentamente; tuttavia, non tutti i lavoratori beneficiano nella stessa misura di tale sviluppo. Inoltre, il genere, l'età e le condizioni contrattuali incidono in misura determinante sulle condizioni di lavoro. Se da un lato la digitalizzazione aiuta ad

La qualità
del lavoro
nella UE
è migliorata,
seppur
lentamente

affrontare alcuni problemi relativi alla qualità del lavoro, dall'altro crea anche nuove sfide. La relazione si incentra sulle condizioni precedenti alla pandemia da coronavirus, ma molti dei risultati e delle questioni che evidenzia hanno acquisito maggior rilevanza durante la crisi. La pandemia ha infatti esacerbato le tendenze, rafforzando le preoccupazioni ed evidenziando l'importanza di conseguire la qualità del lavoro per tutti. La relazione fornisce anche prove relative a misure che potrebbero portare ad un ulteriore miglioramento del lavoro e al raggiungimento di condizioni di lavoro eque per tutti nell'UE.

Tra i progressi che sono stati individuati rispetto all'inizio del millennio, rientrano un miglioramento della qualità del lavoro in termini di orario (soprattutto tra il 2000 ed il 2010), un aumento dei livelli di competenze e di autonomia sul lavoro nella maggior parte degli Stati membri, un incremento delle prospettive di carriera per i lavorato-

**Dal momento
che l'UE
sta affrontando
una significativa
sfida
demografica,
Eurofound
continuerà
ad esaminare i
fattori
che consentono
di rimanere
più a lungo
nel mondo
del lavoro**

ri dipendenti (accompagnato da una riduzione del divario tra uomini e donne), un miglioramento dell'ambiente fisico nei luoghi di lavoro europei e l'aumento della percentuale di lavoratori in occupazioni miste (con quote di uomini e donne tra il 40 % e il 60 %). Nonostante questi progressi considerevoli, restano aperte ancora numerose sfide. Innanzitutto, malgrado l'aumento della percentuale di lavoratori in occupazioni miste, la segregazione di genere nei mercati del lavoro persiste e sia le condizioni che la qualità del lavoro per uomini e donne differiscono sotto molti aspetti; le prospettive di carriera delle donne sono peggiori rispetto a quelle degli uomini, probabilmente a causa degli effetti delle interruzioni della loro attività lavorativa e dell'organizzazione del loro orario di lavoro per la cura di figli o altre persone a carico. Inoltre, i divari retributivi di genere potrebbero ampliarsi anziché ridursi, a causa dell'uso più diffuso di forme variabili di

retribuzione. Il 28 ottobre 2020, il CNEL ha approvato la consultazione pubblica sulla parità di genere, su proposta del Forum italiano sulla parità di genere, per raccogliere informazioni sulla condizione della donna in Italia e sentire il parere delle cittadine e dei cittadini italiani sulle disegualianze di genere nel nostro Paese; sin dalla sua istituzione, infatti, il CNEL ha dedicato grande attenzione alla "questione femminile" ed ha contribuito, spesso in maniera determinante, all'elaborazione dei principali provvedimenti normativi di genere degli ultimi 50 anni⁸.

Un'altra questione riguarda la diminuzione delle prospettive di carriera con l'avanzare dell'età: i lavoratori più anziani partecipano meno alla formazione e per coloro che abbiano più di 50 anni, in particolare per le donne, le prospettive sono molto basse. Questa situazione è preoccupante soprattutto per il fatto che il prolungamento della vita lavorativa rappresenta un obietti-





vo politico nella maggior parte degli Stati membri. Inoltre, vi è un crescente divario nell'accesso alla formazione retribuita tra i lavoratori dipendenti con condizioni contrattuali diverse (contratti di lavoro a tempo pieno rispetto a quelli a tempo parziale e contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli a tempo determinato); questo significa che non è stata ancora affrontata adeguatamente la discriminazione tra condizioni contrattuali. Per quanto riguarda l'intensità del lavoro, gli sviluppi sono particolarmente preoccupanti per coloro che operano nell'ambito dei servizi e delle vendite e per altre occupazioni mediamente o scarsamente qualificate. In Italia, prima che l'emergenza sanitaria costringesse al *lockdown*,

lavoravano da remoto circa 500mila lavoratori, mentre nelle settimane di isolamento imposto dalla pandemia si stima che i lavoratori a distanza abbiano raggiunto gli 8 milioni. Come evidenziato anche dal CNEL in occasione dell'uscita del *Notiziario su Mercato del lavoro e Archivio nazionale dei contratti collettivi* n. 3/2020, che dedica ampio spazio al tema del lavoro agile, *"lo smart working è stato uno strumento molto utile durante l'emergenza, ora occorre renderlo strutturale"*⁹. La modalità di telelavoro, che prevede il fatto che il prestatore di lavoro disponga di una postazione lavorativa in un qualsiasi luogo ritenuto idoneo al di fuori della sede lavorativa (ove la prestazione sia comunque tecnicamente possibile con il supporto di

tecnologie informatiche e comunicative), a causa dell'assenza di un'adeguata flessibilità, comporta il rischio di rendere poco definiti i confini tra vita professionale e privata. L'autonomia, in origine considerata una risorsa, può così trasformarsi in un ostacolo. Da questa analisi deriva la necessità di adottare strategie europee e nazionali finalizzate a raggiungere la qualità del lavoro per tutti, affrontare il divario retributivo di genere¹⁰, incoraggiare i datori di lavoro ad essere più flessibili con i dipendenti per permettere un maggiore equilibrio tra vita professionale e privata, adattare le condizioni di lavoro alle esigenze professionali dei lavoratori e sostenere lo sviluppo di luoghi di lavoro ad alto coinvolgimento. Come ha dichiarato il Di-

**"Lo smart working è
stato
uno strumento
molto utile
durante
l'emergenza,
ora occorre
renderlo
strutturale"**

rettore generale dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) Guy Ryder, "è essenziale non sottovalutare le sfide future per il mondo del lavoro. La disoccupazione mondiale rimane a livelli inaccettabilmente elevati, circa 200 milioni di persone sono disoccupate e centinaia di milioni di persone versano in una situazione di povertà attiva. Inoltre, i prossimi 15 anni vedranno notevoli trasformazioni nelle modalità in cui svolgiamo il nostro lavoro, in ragione dei cambiamenti tecnologici, ambientali e demografici" (...) *Ciascuno di noi ha un ruolo da svolgere per garantire che nessuno venga escluso.*" Come si legge in un passaggio del XXII Rapporto sul Mercato del lavoro e la contrattazione 2020 del CNEL¹², "lo scarso investimento pubblico sulle nuove generazioni è il principale nodo che vincola al ribasso le possibilità di crescita, da sciogliere prima ancora che sul piano del rapporto tra giovani e lavoro, su quello più alto del ruolo delle nuo-

ve generazioni nel modello di sviluppo del Paese. Se non si inverte questa tendenza non solo si pregiudicano le prospettive economiche del Paese, ma si rischia di alterare in profondità il patto fra le generazioni che è un elemento costitutivo dell'assetto sociale, della sua equità e stabilità."

Note

1. Eurofound (2021), *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
2. Eurofound è l'agenzia dell'UE per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Fonte: <https://www.eurofound.europa.eu/it/about-eurofound>
3. L'indagine è citata anche nel XXII Rapporto sul mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020 del CNEL "Alcune evidenze dalla prima indagine COVID-19 di Eurofound", pag. 378 e ss., *ibidem* ulteriori riferimenti all'argomento. Il XXII Rapporto del CNEL è disponibile in formato digitale al link: https://cdcpcnelblg01sa.blob.core.windows.net/documenti/2021/7f332850-99a2-4b7a-9bc6-91d9f20c6476/XXII%20RAPPORTO%20MERCATO%20DEL%20LAVORO%202020_def.pdf
4. Nel 2019 più di un quinto (20,3 %) della popolazione dell'UE-27

era composto da persone di età pari o superiore ai 65 anni. Secondo le proiezioni la percentuale delle persone di 80 anni e più nella popolazione dell'UE-27 sarà 2,5 volte superiore nel 2100 rispetto al 2019, passando dal 5,8 % al 14,6 %. Fonte: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/it#:~:text=Nel%202019%20pi%C3%B9%20di%20un,o%20superiore%20ai%2065%20anni.&text=Secondo%20le%20proiezioni%20la%20percentuale,%25%20al%2014%2C6%20%25.

5. Il Rapporto Eurofound del 2014 *Sustainable work: toward better and longer working lives* aveva già individuato nel lavoro sostenibile la possibile via per rispondere alle sfide poste dai cambiamenti demografici in corso che hanno sì consentito alle persone di vivere più a lungo e meglio ma, al contempo, hanno aumentato lo squilibrio tra popolazione attiva e inattiva e, di conseguenza, alterato le dinamiche del mercato del lavoro e indebolito ulteriormente la sostenibilità dei sistemi di welfare. Fonte: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1457en.pdf

6. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) è l'Agenzia specializzata delle Nazioni Unite sui temi del lavoro e della politica sociale. Fonte: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>

7. Cit. alla nota 1: Eurofound (2021), Biletta, Isabella; Cabrita, Jorge; Eiffe, Franz Ferdinand; Ger-

stenberger, Barbara; Parent-Thirion, Agnès; Vargas Llave, Oscar; Weber, Tina: *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework, Challenges and prospects in the EU series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

8. Disciplina legislativa del divieto di licenziamento delle lavoratrici a causa di matrimonio (1962); provvedimento sulla maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, dal divieto di licenziamento causa matrimonio del (1963); legge Golfo-Mosca sull'equilibrio di genere nei Consigli di amministrazione (2011). Nel 2019: disegno su "Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale".

9. "Lavoro, Treu: su *smart working* passare dall'emergenza alla normalità", 12 agosto 2020.

10. Anche l'obiettivo 5 (Uguaglianza di genere) ed il n. 8 dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (Lavoro dignitoso e crescita economica) includono la parità di retribuzione a parità di lavoro.

11. ILO - Lavoro dignitoso e Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile al link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/---ro-geneva/---iloro-me/documents/publication/wcms_615731.pdf.

12. Si veda CNEL XXII Rapporto sul Mercato del lavoro e la contrattazione 2020, Capitolo 9, Giovani e lavoro ai tempi del coronavirus, nota 3, p. 215.



PIÙ OCCUPAZIONE, MIGLIORE QUALITÀ DEL LAVORO, SALARI EQUI, PARTECIPAZIONE DEI GIOVANI AL MERCATO DEL LAVORO

I punti salienti della Dichiarazione di Porto sul nuovo modello sociale europeo



L'8 maggio 2021 i leader dell'UE, riuniti a Porto per un vertice informale, hanno discusso di affari sociali, a tre anni e mezzo di distanza dallo storico vertice di Göteborg nel quale fu adottato il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali. Al termine, i capi di governo UE hanno condiviso e adottato la seguente dichiarazione¹, il cui tratto saliente è rappresentato dalla centralità del lavoro come fattore di crescita e protezione sociale, riduzione delle disuguaglianze e sostegno alla coesione sociale:

"1. Sottolineiamo l'importanza dell'unità e della solidarietà europee nella lotta contro la pandemia di Covid-19. Tali valori hanno definito la risposta dei cittadini europei alla crisi e sono anche al centro del nostro progetto

comune e del nostro peculiare modello sociale. Ora più che mai l'Europa deve essere il continente della coesione sociale e della prosperità. Ribadiamo il nostro impegno ad adoperarci per un'Europa sociale.

2. Dall'inizio della pandemia di Covid-19, l'azione rapida, critica e globale a livello dell'UE e nazionale ha protetto milioni di vite, posti di lavoro e imprese.

3. Lo stesso spirito di unità e solidarietà ha ispirato il nostro storico accordo del luglio 2020 sul quadro finanziario pluriennale e lo specifico sforzo per la ripresa nell'ambito di Next Generation EU. Nel momento in cui acceleriamo le transizioni verde e digitale, questo massiccio investimento europeo e le riforme associate consentiranno all'Unione e

ai suoi Stati membri di intraprendere con determinazione il percorso di riforma verso una ripresa equa, sostenibile e resiliente. Una ripresa collettiva, inclusiva, tempestiva e coesa fortificherà la competitività, la resilienza, la dimensione sociale e il ruolo dell'Europa sulla scena mondiale.

4. Accogliamo con favore la conferenza ad alto livello organizzata dalla presidenza portoghese nel contesto del vertice sociale di Porto e prendiamo atto dei suoi risultati. Il pilastro europeo dei diritti sociali è un elemento fondamentale della ripresa. La sua attuazione rafforzerà lo slancio dell'Unione verso una transizione digitale, verde ed equa e contribuirà a conseguire una convergenza verso l'alto in ambito sociale ed

"Ora più che mai l'Europa deve essere il continente della coesione sociale e della prosperità"

economico e ad affrontare le sfide demografiche. La dimensione sociale, il dialogo sociale e il coinvolgimento attivo delle parti sociali sono sempre stati al centro di un'economia sociale di mercato altamente competitiva. Il nostro impegno a favore dell'unità e della solidarietà significa anche garantire pari opportunità a tutti e non lasciare indietro nessuno.

5. Come stabilito nell'agenda strategica 2019-2024 dell'UE, siamo determinati a continuare ad approfondire l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali a livello dell'UE e nazionale, tenendo debitamente conto delle rispettive competenze e dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità. Il piano d'azione presentato dalla Commissione il 4 marzo 2021 fornisce utili orientamenti per l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, anche nei settori dell'occupazione, delle competenze, della salute e della protezione sociale.

6. Accogliamo con favore i nuovi obiettivi principali dell'UE in materia di occupazione, competenze e riduzione della povertà e il quadro di valutazione della situazione sociale riveduto proposto nel piano d'azione, che contribuiranno a monitorare i progressi verso l'attuazione dei principi del pilastro sociale, tenendo conto delle diverse situazioni nazionali, e nell'ambito del quadro di coordinamento delle politiche nel contesto del semestre europeo.

7. Con la graduale ripresa

La priorità sarà passare dalla protezione alla creazione di posti di lavoro e migliorare la qualità del lavoro

dell'Europa dalla pandemia di Covid-19, la priorità sarà passare dalla protezione alla creazione di posti di lavoro e migliorare la qualità del lavoro, ambiti in cui le piccole e medie imprese (comprese le imprese sociali) svolgono un ruolo fondamentale. L'attuazione dei principi del pilastro europeo dei diritti sociali sarà essenziale per garantire la creazione di nuovi e migliori posti di lavoro per tutti nel quadro di una ripresa inclusiva. A tale riguardo, la pertinente attività legislativa e non legislativa dovrebbe essere portata avanti a livello dell'UE e degli Stati membri.

8. Metteremo l'istruzione e le competenze al centro

della nostra azione politica. Le transizioni verde e digitale offriranno enormi opportunità ai cittadini europei, ma comporteranno anche numerose sfide, che richiederanno maggiori investimenti in materia di istruzione, formazione professionale, apprendimento lungo tutto l'arco della vita nonché miglioramento del livello delle competenze e riqualificazione, in modo da stimolare le transizioni occupazionali verso settori con una crescente domanda di manodopera. Allo stesso tempo, i cambiamenti legati alla digitalizzazione, all'intelligenza artificiale, al telelavoro e all'economia delle piattaforme richiederanno un'attenzione particolare al fine di rafforzare i diritti dei lavoratori, i sistemi di sicurezza sociale e la salute e la sicurezza sul lavoro.

9. Siamo determinati a ridurre le disuguaglianze, a difendere salari equi, a combattere l'esclusione sociale e la povertà, perseguendo l'obiettivo di lottare contro la povertà infantile e di far fronte ai rischi di esclusione cui sono esposti i gruppi sociali particolarmente vulnerabili, quali i disoccupati di lunga durata, gli anziani, le persone con disabilità e le persone senza fissa dimora.

10. Intensificheremo gli sforzi per combattere la discriminazione e lavoreremo attivamente per colmare i divari di genere a livello occupazionale, retributivo e pensionistico e per promuovere l'uguaglianza e l'equità per ogni individuo nella nostra società, in linea con

i principi fondamentali dell'Unione europea e con il principio 2 del pilastro europeo dei diritti sociali.

11. Daremo la priorità alle azioni a sostegno dei giovani, colpiti molto duramente dalla crisi Covid-19, che ha profondamente perturbato la loro partecipazione al mercato del lavoro e i loro piani di istruzione e formazione. I giovani rappresentano una fonte indispensabile di dinamismo, talento e creatività per l'Europa. Dobbiamo fare in modo che diventino la forza trainante della ripresa verde e digitale inclusiva per contribuire alla costruzione dell'Europa del futuro, anche sfruttando appieno il potenziale di Erasmus+ al fine di promuovere la mobilità attraverso l'Europa di tutti gli studenti e apprendisti.

12. Sottolineiamo l'importanza di seguire da vicino, anche al più alto livello, i progressi compiuti verso l'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali e degli obiettivi principali dell'UE per il 2030.

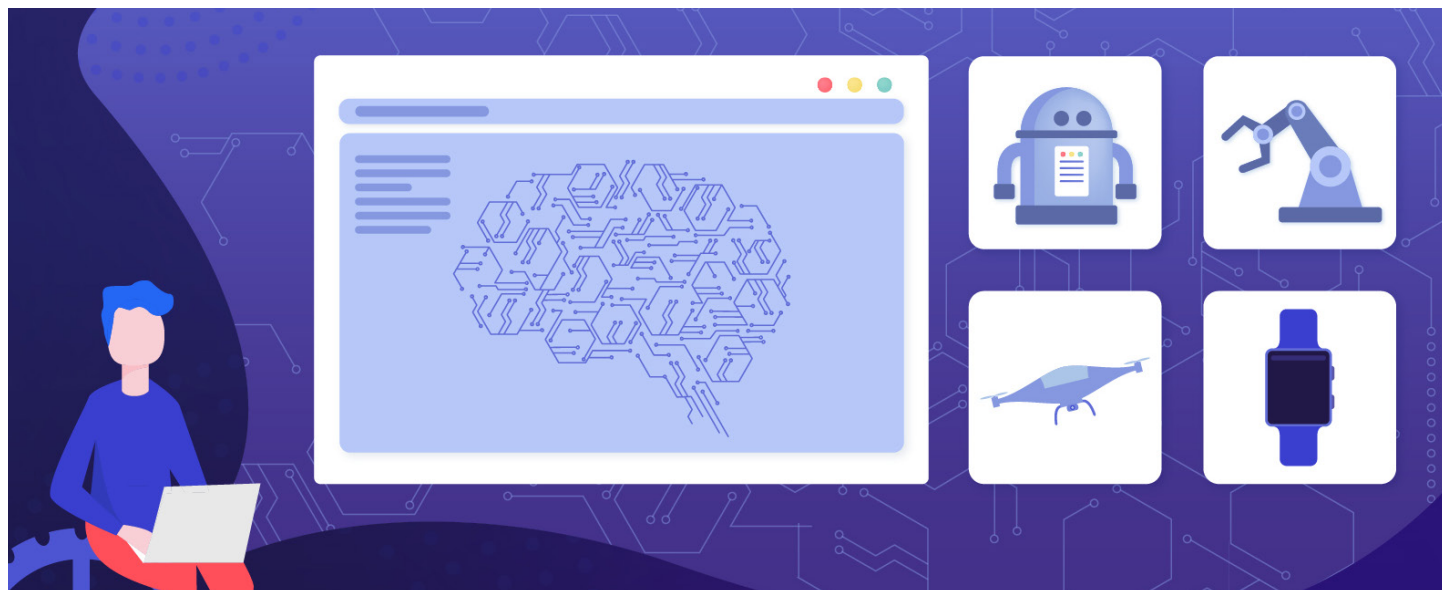
13. Accogliamo con favore, come un ulteriore successo del dialogo sociale europeo, la presentazione ad opera delle parti sociali europee di una proposta congiunta relativa a un insieme alternativo di indicatori per misurare i progressi economici, sociali e ambientali, che integri il PIL come misura del benessere per una crescita inclusiva e sostenibile."

Note

1. <https://www.consilium.europa.eu/it/meetings/european-council/2021/05/07-08/>

LA PROPOSTA DELLA COMMISSIONE EUROPEA PER LA REGOLAMENTAZIONE DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Per il legislatore comunitario l'IA rappresenterà nel futuro uno strumento per aumentare il benessere collettivo



Gabriele Mezzacapo
*Tirocinante
presso il CNEL*

L'utilizzo sempre più massiccio dei sistemi di intelligenza artificiale (IA) nell'Unione sta generando un'ampia gamma di vantaggi economici e sociali alle aziende e all'economia europea. Affinché tale utilizzo continui a generare benefici, è nell'interesse dell'Unione regolamentare l'utilizzo di queste nuove tecnologie per garantire che gli Stati membri possano beneficiare di tali vantaggi rispettando, però, i valori, i diritti e i principi fondamentali dell'Unione. Una proposta di regolamento della Commissione Europea del 21 aprile 2021¹ mira a realizzare un quadro giuridico uniforme a livello comunitario per un'IA affidabile, garantendo alle imprese la fiducia neces-

saria per adottare soluzioni basate sulle previsioni prodotte dall'algoritmo stesso. Per il legislatore comunitario l'intelligenza artificiale rappresenterà nel futuro uno strumento per aumentare il benessere collettivo, e a tal fine il Parlamento europeo e il Consiglio hanno esortato l'avvio di un'azione legislativa atta a garantire un mercato interno ben funzionante in cui sia i vantaggi che i rischi dell'IA siano adeguatamente considerati.

La Commissione, con questa proposta di regolamento, intende perseguire i seguenti obiettivi specifici: 1) garantire che i sistemi di IA immessi sul mercato dell'Unione e utilizzati siano sicuri e rispettino la legislazione

esistente in tema di diritti fondamentali e valori fondanti dell'Unione attraverso un nucleo di norme armonizzate; 2) garantire la certezza di regole uniformi per facilitare gli investimenti nell'IA; 3) migliorare la *governance* e l'effettiva applicazione della legislazione in materia di IA, introducendo divieti e limitazioni al suo utilizzo, per scopi e in settori proibiti dalla proposta in questione; 4) facilitare lo sviluppo di un mercato unico per applicazioni di IA legali, sicure e affidabili, prevenendo la frammentazione del mercato; 5) introdurre requisiti specifici per i sistemi di "IA ad alto rischio", e obblighi per i gestori di tali sistemi. Oltre ad enunciare gli obiettivi, la proposta definisce

anche i soggetti a cui la stessa dovrebbe applicarsi: i fornitori che immettono sul mercato o mettono in servizio sistemi di IA nell'Unione, indipendentemente dal fatto che siano stabiliti nell'Unione o in un Paese terzo; gli utenti di sistemi di IA situati all'interno dell'Unione; i fornitori e utenti di sistemi di IA che si trovano in un Paese terzo, il cui *output* prodotto dal sistema è utilizzato nell'Unione.

Al fine di garantire l'immissione sicura di IA affidabili, la proposta mira a introdurre un meccanismo di analisi dell'IA basato sul "rischio chiaramente definito". Questo approccio prevede l'adattamento di una serie di vincoli e obblighi da imporre all'utilizzo dei sistemi di IA, tanto più stringenti quanto più dannosi potrebbero essere i rischi generati dai sistemi stessi nei settori socio-economici di applicazione. Data la rilevanza che alcuni sistemi di IA potrebbero assumere in determinati settori, la proposta definisce altresì quali sono i sistemi di IA "ad alto rischio"², ovvero i sistemi applicati in settori definiti dall'allegato 3 come "sensibili"³, nei quali un disfunzionamento del sistema dell'IA potrebbe provocare rischi significativi per la salute, per la sicurezza, nonché la violazione dei diritti fondamentali e dei valori fondanti dell'Unione. Tra i settori considerati "sensibili" vi è quello dell'occupazione, dove i sistemi di "IA ad alto rischio" potrebbero, nel prossimo futuro, essere impiegati nella gestione di alcuni aspetti fonamen-

Il riconoscimento del carattere imprenditoriale dell'attività professionale da parte della giurisprudenza europea è stato stabilito in base ai principi della concorrenza iscritti nei trattati comunitari

tali del lavoro, quali, tra gli altri, quelli relativi alle pratiche di assunzione e selezione di personale, e attribuzione di mansioni superiori o inferiori ai lavoratori, previa valutazione della loro produttività. Alla luce degli effetti "potenziali" che potrebbero assumere le analisi dell'IA sulle prospettive di carriera e sui riflessi socio-economici per i lavoratori, la proposta stabilisce obblighi specifici che i fornitori dei sistemi dovranno garantire attraverso un sistema di gestione e monitoraggio dei "dati ad alta qualità" utilizzati dai sistemi ad alto rischio.

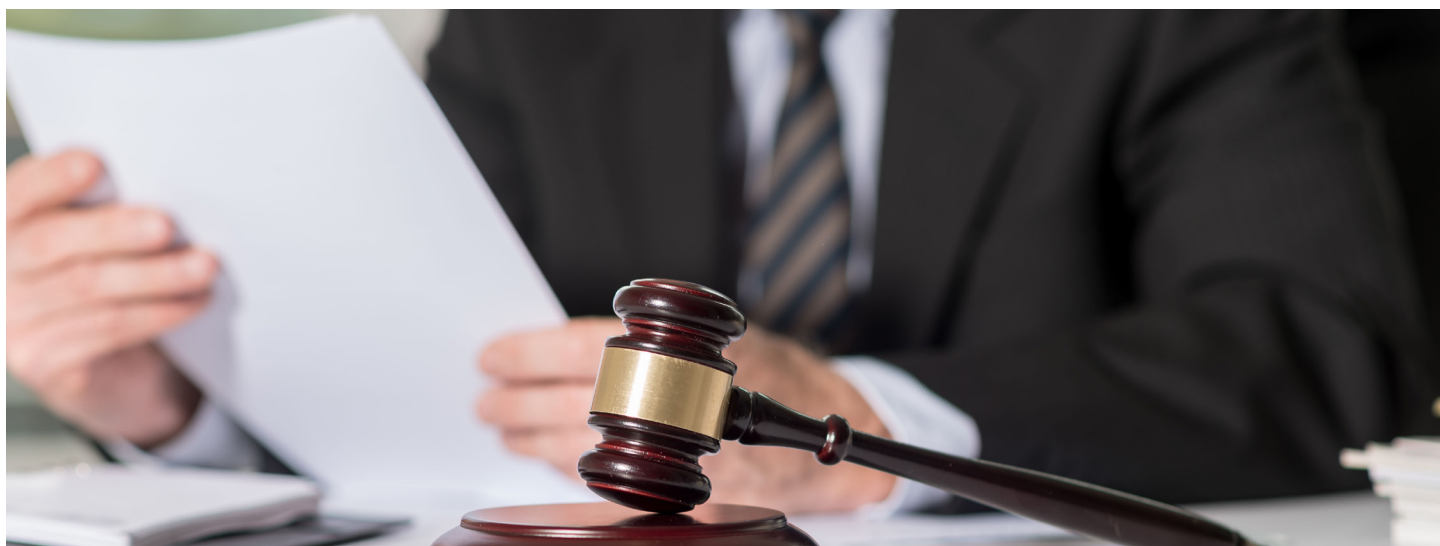
L'elevata qualità dei dati è un fattore essenziale quando i sistemi ad alto rischio vengono utilizzati nei settori "sensibili" al fine di garantire che le funzioni svolte dall'algoritmo non diventino fonte di discriminazione per i diritti fondamentali. Per garantire i corretti processi dei sistemi i dati processati dovranno essere pertinenti, rappresentativi, privi di errori e completi, e dovranno tenere conto dello scopo previsto per il quale il sistema viene utilizzato. Questi dati dovranno altresì avere proprietà statistiche specifiche per quanto riguarda le persone e i gruppi su cui si intende utilizzare il sistema di IA ad alto rischio. Anche i processi che costituiscono i sistemi ad alto rischio dovranno essere monitorati, sia *ex-ante*, ovvero prima dell'immissione sul mercato del sistema di IA, che *ex post*, ovvero successivamente all'immissione sul mercato, garantendo così un monitoraggio completo durante tutto il ciclo di vita del sistema. Tale monitoraggio sarà attestato dalla documentazione pertinente richiesta dal regolamento. La proposta della Commissione prevede altresì un sistema di *governance* duale, a livello di Stati membri, sulla base di strutture nazionali competenti, e a livello di Unione con l'istituzione di un comitato europeo per l'intelligenza artificiale⁴. Gli Stati membri svolgeranno un ruolo chiave nell'applicazione del regolamento, con la designazione di una o più autorità nazionali allo scopo di vigilarne e moni-

torarne l'applicazione e l'attuazione. Sebbene nel regolamento sia auspicato un utilizzo dell'intelligenza artificiale utile al perseguimento di vantaggi socio-economici all'interno dell'Unione, attraverso l'ottimizzazione e l'allocazione delle risorse, generando benefici strutturali a carattere economico, sociale e ambientale, forti dubbi permangono sull'effettiva capacità degli Stati membri di utilizzare queste tecnologie rispettando la normativa comunitaria. I rischi possibili potrebbero ravvisarsi in potenziali pratiche di concorrenza sleale, che lederebbero i diritti dei lavoratori, i quali potrebbero vedersi ridurre le proprie prerogative a favore di pratiche e criteri produttivi che peggiorerebbero il loro benessere sociale, generando esternalità negative.

Note

1. *Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonized rules on artificial intelligence (Artificial intelligence ACT) and amending certain union legislative Acts*, Bruxelles, 2021, pp. 38-39.
2. *Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonized rules on artificial intelligence (Artificial intelligence ACT) and amending certain union legislative Acts*, Bruxelles, 2021, pp. 45-46.
3. *Annexes to the Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down Harmonised rules on artificial intelligence (Artificial intelligence Act) and amending certain union legislative Acts*, Bruxelles, 2021, pp. 4-5.
4. *Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonized rules on artificial intelligence (Artificial intelligence ACT) and amending certain union legislative Acts*, Bruxelles, 2021, pp. 72-73.

I RIMEDI ALTERNATIVI AL RICORSO GIURISDIZIONALE PER LA RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO



Carlo Garella

Parallelamente alla privatizzazione di ampia parte del pubblico impiego durante gli anni '90 dello scorso secolo si è cercato di contenere il notevole e, per certi versi, prevedibile incremento del contenzioso dinanzi all'Autorità giudiziaria ordinaria valorizzando il ruolo della conciliazione, assunta a condizione di procedibilità della domanda giudiziale grazie al D.lgs. 80/98.

Attraverso tale *corpus* normativo venne introdotto nel nostro ordinamento l'obbligo generalizzato dell'esperimento del tentativo di conciliazione anche se il legislatore non rinunciò a dettare una specifica e parzialmente differente disciplina per il settore pubblico (artt. 69 e 69 bis D.lgs. 29/93 novellati dagli artt. 65 e 66 D.l.

gs. 165/2001) rispetto a quello privato (art. 410 c.p.c.).

Le principali peculiarità della conciliazione nel pubblico impiego contrattualizzato attecchivano al luogo di svolgimento del tentativo (da individuare in base all'ufficio a cui il dipendente era adibito ovvero addetto alla cessazione del rapporto con la P.A. conformemente alla previsione contenuta nell'art. 413 co.5° c.p.c.), alla composizione dell'organismo deputato a comporre la vertenza in seno all'allora denominata Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio (trattavasi di un collegio costituito dal Direttore dell'ufficio o suo delegato, un rappresentante dell'Amministrazione ed un rappresentante del lavoratore)

e, infine, alle attività preordinate all'avvio dell'iter conciliativo, caratterizzate da adempimenti formalistici, assenti nel settore privato, in capo sia al dipendente sia all'Amministrazione coinvolta. I risultati della riforma del '98 disattesero tuttavia le aspettative e, così, per effetto dell'art. 31 L. 183/2010 (c.d. "Collegato Lavoro"), il tentativo di conciliazione è tornato ad essere facoltativo, eccezion fatta per i contratti certificati.

Il cambio di strategia operato nel 2010 ha conferito nuova linfa al ricorso giurisdizionale, da molti ritenuto - anche in vigenza del D.lgs. 80/98 - la via più sicura e diretta per dirimere controversie individuali di lavoro.

In un momento storico nel quale si è sempre

Il cambio di strategia operato nel 2010 ha conferito nuova linfa al ricorso giurisdizionale

più posto l'accento sulle ataviche inefficienze del sistema giustizia e sono stati introdotti istituti e procedimenti stragiudiziali tesi a ridurre l'imponente contenzioso dell'ambito civilistico (si pensi alla mediaconciliazione ex D.lgs. 28/2010 e, più di recente, alla negoziazione assistita ex L. 162/2014), la bocciatura del tentativo obbligatorio di conciliazione è stata accolta da alcuni come un'anacronistica anomalia, da altri, più semplicemente, come un segnale di sfiducia verso uno strumento che costringeva il soggetto interessato (il lavoratore, in genere) ad intraprendere un *iter* stragiudiziale proceduralizzato prima di poter adire il Giudice. Relativamente al pubblico impiego la dottrina, benché consapevole della sopravvenuta facoltatività del tentativo di conciliazione, si è chiesta se permanessero comunque i presupposti per continuare ad utilizzare la procedura regolata dagli artt. 65 ("Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali") e 66 ("Collegio di conciliazione") del D.lgs. 165/01. A differenza dell'ambito privato - sul cui modello il Collegato Lavoro ha inteso forgiare il testo del nuovo art. 410 c.p.c. - per i pubblici dipendenti venne a configurarsi una vera e propria questione interpretativa in relazione alla sorte dei procedimenti di conciliazione già pendenti davanti ai Collegi di conciliazione prima del 24.11.10, data

**Malgrado
l'abrogazione
delle disposizioni
del TUPI
i giuslavoristi
hanno dedotto
che la procedura
di conciliazione
innanzi alle
Direzioni
Provinciali
del Lavoro
delineata dal
riscritto art. 410
c.p.c., potesse
essere impiegata
anche dai pubblici
dipendenti**

di entrata in vigore della L. 183/10.

Mentre, infatti, per le controversie di lavoro privato la disciplina transitoria da osservare venne individuata prevedendo che per le conciliazioni in corso (rispetto alle quali fosse già stata inviata la convocazione alle parti dalla segreteria della Commissione di conciliazione prima del 24.11.10) si continuasse ad utilizzare il regime ex D.lgs. 80/98 e, per quelle avviate dal 24.11.10 in avanti, il trattamento previsto dalla L. 183/10, nel pubblico impiego è, invece, mancata qualsiasi indicazione operativa

in tal senso.

A ben vedere, per effetto dell'assenza di norme transitorie ed altresì in ragione dell'espressa abrogazione degli artt. 65 e 66 TUPI (Testo Unico del Pubblico Impiego, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165) disposta dall'art. 31 co.9[°] L. 183/10 è stato improvvisamente precluso ai dipendenti pubblici promuovere il tentativo innanzi ai Collegi di conciliazione ovvero dare seguito ai procedimenti pendenti alla data del 24.11.10.

Malgrado l'abrogazione delle disposizioni del TUPI i giuslavoristi hanno tuttavia dedotto che la procedura di conciliazione innanzi alle Direzioni Provinciali del Lavoro (oggi Ispettorati Territoriali del Lavoro ovvero ITL), delineata dal riscritto art. 410 c.p.c., potesse essere impiegata anche dai pubblici dipendenti stante la lettera dell'ultimo comma di tale nor-

ma, che recita testualmente: "La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'art.420 commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave".

L'*incipit* della principale dell'art. 410 ult. comma c.p.c. è, infatti, indubitabilmente chiaro nel far comprendere come la disciplina dell'impiego privato ben possa estendersi anche alle liti che coinvolgano i lavoratori dipendenti delle PP.AA. ricomprese nell'elenco ex art. 1 co.2[°] D.lgs. 165/01.

Se ne inferisce che, allora, con il Collegato Lavoro si è voluto non già e non tanto eliminare uno strumento di tutela per i lavoratori pubblici quanto e piuttosto uniformare le discipline preesistenti sotto l'egida di un unico paradigma normativo.





L'estensione dell'ambito applicativo dell'art. 410 c.p.c. al pubblico impiego contrattualizzato ha ovviamente comportato l'esigenza di adoperare alcuni accorgimenti tecnici i quali riguardano soprattutto la composizione della Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente secondo i criteri previsti dall'art. 413 c.p.c.¹, le modalità di avvio e di espletamento del tentativo² e le conseguenze giuridiche stabilite dall'art. 411 c.p.c. a seconda dell'esito del procedimento³. Di rilevante interesse è altresì l'effetto scaturente dalla comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione in quanto essa interrompe la prescrizione e sospende, per l'intera durata del procedimento e per i 20 giorni successivi alla sua conclusione,

il decorso di ogni termine di decadenza.

Accanto alla procedura di cui all'art. 410 c.p.c., il Collegato Lavoro si è interessato anche al tentativo di conciliazione in sede sindacale.

In realtà, rispetto alla disposizione *ante* L. 183/10, l'art. 411 co. 3[°] del Codice di Rito chiarisce soltanto che alle conciliazioni che si svolgono in sede sindacale non si applicano le regole della conciliazione amministrativa lasciando intatta, per il resto, la pregressa disciplina indi per cui è quasi superfluo constatare come la redazione del processo verbale di avvenuta conciliazione, da depositare presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ex DPL) per l'accertamento dell'autenticità a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale, dovrà essere successivamente conse-

gnato a cura del Direttore dell'ITL (o di un suo delegato) alla cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione l'atto è stato formato. Viene, infine, confermata la disposizione secondo la quale il Giudice, previa istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale, lo dichiara esecutivo con decreto.

Sul punto, può dunque convenirsi sull'attualità del consolidato orientamento della giurisprudenza secondo cui "per il combinato disposto degli artt. 2113 c.c. e 410-411 c.p.c., le rinunzie e transazioni aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o di contratti collettivi, contenute in verbali di conciliazione sindacale, non sono impugnabili ex art. 2113 co. 2[°] e 3[°] c.c., solo a con-

dizione che l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali sia stata effettiva, consentendo al lavoratore di sapere a quale diritto rinuncia ed in che misura, e, nel caso di transazione, a condizione che dall'atto si evinca la *res dubia* oggetto della lite (in atto o potenziale) e le "reciproche concessioni" in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell'art. 1965 c.c." [ex multis Cass. Lav., sent. 24024/13].

Acclarato che l'elemento di maggiore novità della rivisitata conciliazione sindacale non consiste tanto nella previsione di controlli effettuati *ex post* dalla ITL ed eventualmente dall'Autorità giudiziaria (presenti anche in passato poichè l'incontro presso la O.S. veniva e tutt'oggi viene concordato dalle parti per formalizzare in sede protetta un accordo dalle stesse

già raggiunto od almeno definito nei suoi aspetti essenziali e, perciò stesso, potenzialmente lesivo dei diritti del prestatore di lavoro) quanto, piuttosto, nel fatto che l'art. 31 co. 9^o L. 183/10 estende, analogamente alla conciliazione amministrativa, la disciplina contenuta nel Codice di Rito alle controversie ex art. 63 co. 1^o TUIP.

Ad ogni modo - si vedrà a breve - l'istituto della conciliazione sindacale presenta nel pubblico impiego alcune criticità di carattere applicativo, non riscontrabili, invece, a proposito della conciliazione svolta in sede amministrativa.

Ulteriore e non meno interessante argomento di interesse derivante dall'entrata in vigore della L. 183/10 inerisce alla c.d. "arbitrabilità" delle controversie individuali di lavoro ex art. 409 c.p.c.

Ben sanno gli interpreti che, fino all'anno 2006, il nostro legislatore è stato restio ad attribuire alle parti coinvolte in una controversia lavoristica la facoltà di ricorrere all'istituto dell'arbitrato in luogo del tradizionale ricorso giurisdizionale.

L'art. 806 c.p.c., nella versione antecedente alla novella di cui al D.lgs. 40/2006, escludeva espressamente la possibilità di devolvere in arbitrato le liti previste negli artt. 409 e 442 c.p.c., ma di fatto autorizzava, giusto il richiamo all'art. 808 co. 2^o c.p.c., la loro compromettibilità a condizione che:

a) la facoltà di ricorrere

all'arbitrato fosse stabilita nei contratti collettivi di lavoro e negli accordi interconfederali;

b) la clausola compromissoria contenuta nelle disposizioni dell'autonomia collettiva non impedisse alle parti di impugnare il lodo;

c) il lodo venisse pronunciato secondo diritto (e non secondo equità);

d) non vi fosse per le parti interessate pregiudizio alcuno nell'adire l'Autorità giudiziaria.

La faticosa opera intrapresa dalla L. 183/10 (art. 31) per la riorganizzazione dell'istituto in commento è culminata con la creazione di quattro modelli di arbitrato irrituale le cui caratteristiche distintive possono così sintetizzarsi:

1) Arbitrato ex art. 412

c.p.c.: l'istituto dell'arbitrato si inserisce all'interno della procedura per l'espletamento del tentativo facoltativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c. In qualunque momento, anche al termine del tentativo, laddove l'esito dello stesso sia in tutto ovvero in parte negativo, le parti possono accordarsi affidando alla Commissione di conciliazione mandato congiunto a risolvere in via arbitrale la lite. Nella domanda di arbitrato, le parti adducono le norme a sostegno delle rispettive pretese nonché l'eventuale istanza di decisione secondo equità purché nel rispetto dei principii generali dell'ordinamento e dei principi regolatori della materia, anche di derivazione comunitaria. Il lodo deve essere emanato entro il

L'elemento di maggiore novità della rivisitata conciliazione sindacale è che l'art. 31 co. 9^o L. 183/10 estende, analogamente alla conciliazione amministrativa, la disciplina contenuta nel Codice di Rito alle controversie ex art. 63 co. 1^o TUIP.

termine di 60 giorni dalla comunicazione alle parti dell'avvenuta accettazione dell'incarico ad opera degli arbitri designati;

2) Arbitrato ex art. 412 ter c.p.c. (o sindacale) nelle materie ex art. 409 c.p.c., l'arbitrato può essere svolto presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative;

3) Arbitrato ex art. 412 quater c.p.c.: il soggetto che intenda devolvere la lite ad un Collegio di conciliazione ed arbitrato può notificare alla controparte la domanda di arbitrato; a quest'ultima è rimessa la scelta se accettare l'invito con manifestazione di volontà esplicita posto che il mero silenzio equivale a rifiuto della proposta;

4) Arbitrato ex art. 31 co. 12^o L. 183/2010: questa tipologia di arbitrato viene gestita dagli Organi di certificazione i quali possono istituire apposite camere arbitrali.

Atteso che, secondo la dottrina maggioritaria, l'arbitrato (al pari della conciliazione) non è strumento utilizzabile per la risoluzione delle controversie che vedano coinvolto il personale non contrattualizzato della P.A. ex art. 3 D.lgs. 165/01 (sottoposto alla giurisdizione esclusiva del Giudice amministrativo), occorre comprendere se e, in caso di risposta affermativa entro quali termini, possano di esso usufruire anche i dipendenti pubblici ex art. 1 co. 2^o TUIP.

Ai fini dell'odierna in-



dagine, una risposta esaustiva deve necessariamente prendere le mosse dall'analisi congiunta di due fattori, vale a dire il dato normativo e le materie oggetto della controversia.

A siffatto riguardo, è forse utile ricordare l'evoluzione normativa delle sanzioni disciplinari, tematica foriera di un cospicuo contenzioso giudiziario negli ultimi due decenni. Il riferimento è tutt'altro che casuale perché il progressivo affastellamento di riforme più o meno organiche ha inciso sulle modalità e sulle tempistiche che la P.A. ed il dipendente coinvolto debbono osservare rispettivamente nell'irrogazione e nell'impugnazione del provvedimento sanzionatorio. Ora, senza troppo dilungarci sulle modifiche tecniche man mano apportate al procedimento

disciplinare, mette qui conto richiamare la centralità del D.lgs. 150/09. Il c.d. decreto Brunetta ha ridefinito il quadro regolatorio concernente le procedure conciliative precontenziose nonché le impugnazioni delle sanzioni disciplinari.

Lo sforzo interpretativo che si impone ai giuristi non è tuttavia agevole giacché i profili innovativi apportati dal D.lgs. 150/09 debbono essere esaminati assieme alle disposizioni del Collegato Lavoro sopra ricordate.

Ebbene, limitatamente alla materia dell'illecito disciplinare nel pubblico impiego contrattualizzato, preme anzitutto richiamare l'art. 55 co.3° TUPI a mente del quale: "La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva

la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento...".

L'intenzione di riportare la materia in questione sotto il controllo della legge in luogo di quella collettiva si rinviene altresì nella precisa scelta del decreto Brunetta di abrogare l'art. 56 TUPI, disposizione che consentiva ai dipendenti pubblici di ricorrere al Collegio di conciliazione istituito presso la DPL con le modalità stabilite dall'art. 7 co.6° e 7° L. 300/70.

Alla stregua delle considerazioni svolte dalla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel 2012 (prot. 37/6869 del 10.04.12) in risposta all'interpello inoltra-

to dalla O.S. Nursind il vuoto normativo provocato dall'espunzione dell'art.56 TUPI ad opera del D.lgs. 150/09 e degli artt. 65 e 66 TUPI per effetto della L. 183/10 è stato in realtà apparente perché il ricordato art. 31 co. 9° del Collegato Lavoro ha esteso alle controversie del pubblico impiego la disciplina del tentativo di conciliazione in sede amministrativa. Tanto basta per avvedersi che l'impugnazione delle sanzioni disciplinari, analogamente ad altre tipologie di controversie del pubblico impiego, potrà essere trattata dalle Commissioni di conciliazioni previste dall'art. 410 c.p.c., con ulteriore facoltà per il lavoratore coinvolto di devolvere in arbitrato la medesima controversia congiuntamente all'Amministrazione allorquando il tentativo abbia avuto

esito negativo. Del resto, la compatibilità dell'arbitrato ex art. 412 c.p.c. con le controversie aventi ad oggetto l'impugnazione di provvedimenti disciplinari comminati a dipendenti pubblici è consacrata nell'art. 73 co. 1^o D.lgs. 150/2009, norma che ha introdotto il divieto di ricorrere ai Collegi arbitrali di disciplina interni a ciascuna P.A., ma non anche ad organismi terzi (cioè esterni) all'Amministrazione datrice di lavoro.

Più complesso è il ragionamento da compiere in ordine agli strumenti della conciliazione sindacale ex art. 411 c.p.c. e dell'arbitrato ex art. 412 ter c.p.c.

Se nel settore privato l'operatività dei due rimedi testè ricordati è pacificamente ammessa, lo stesso non può dirsi per il pubblico impiego, almeno per ciò che concerne le sanzioni disciplinari.

Infatti, con precipuo riferimento a tale materia, vige la succitata preclusione legale stando alla quale è ormai sottratto all'autonomia collettiva il potere di disciplinare procedure di conciliazione allorché si verta in tema di licenziamento. La circostanza che la fonte convenzionale possa ancora avere margine di azione in ordine alle cc.dd. sanzioni conservative non può certo reputarsi bastevole per affermare l'effettività d'azione dei sindacati per due fondamentali considerazioni: la prima deriva dal fatto che l'impugnazione per via sindacale di provvedimenti discipli-

nari conservativi costituisce rimedio facoltativo e non più obbligatorio; la seconda scaturisce dall'evidente assunto per il quale il contenzioso di natura disciplinare si genera maggiormente nelle ipotesi di licenziamento in ragione del carattere espulsivo di siffatta tipologia sanzionatoria.

Al di fuori della materia disciplinare, per converso, può ragionevolmente ritenersi ammesso il ricorso alla conciliazione sindacale ed all'arbitrato ex art. 412 ter c.p.c. stando alla lettera dell'art. 31 co. 9^o L. 183/10: di conseguenza, il pubblico dipendente che rivendichi pretese patrimoniali ovvero extrapatrimoniali le quali risultino sganciate dalla sfera del licenziamento disciplinare (es. per mansioni superiori, *mobbing*, indennità varie, missioni etc...) potrà avvalersi dei rimedi alternativi all'azione giudiziale poc'anzi ricordati.

I limiti oggettivi posti all'autonomia collettiva non paiono sussistere allorché si verta sull'arbitrato irrituale ex art. 412 quater c.p.c. in quanto tale strumento è congegnato in virtù di una disciplina di fonte legale: il dipendente avrà pertanto facoltà di impugnare la sanzione disciplinare comminatagli (incluso il licenziamento) anziché rivolgersi all'Autorità giudiziaria.

Statisticamente residuale nel pubblico impiego - anche in virtù della assoluta novità dello strumento - appare, infine, il ricorso all'arbitrato gestito dagli Organismi

L'intenzione di riportare la materia in questione sotto il controllo della legge in luogo di quella collettiva si rinviene altresì nella precisa scelta del decreto Brunetta di abrogare l'art. 56 TUIP

di certificazione di cui all'art. 76 D.lgs. 276/03 s.m.i. sebbene l'art. 31 co. 12^o L. 183/10 incoraggi la costituzione di camere arbitrali unitarie per tutte le controversie individuali di lavoro, senza distinzioni di sorta.

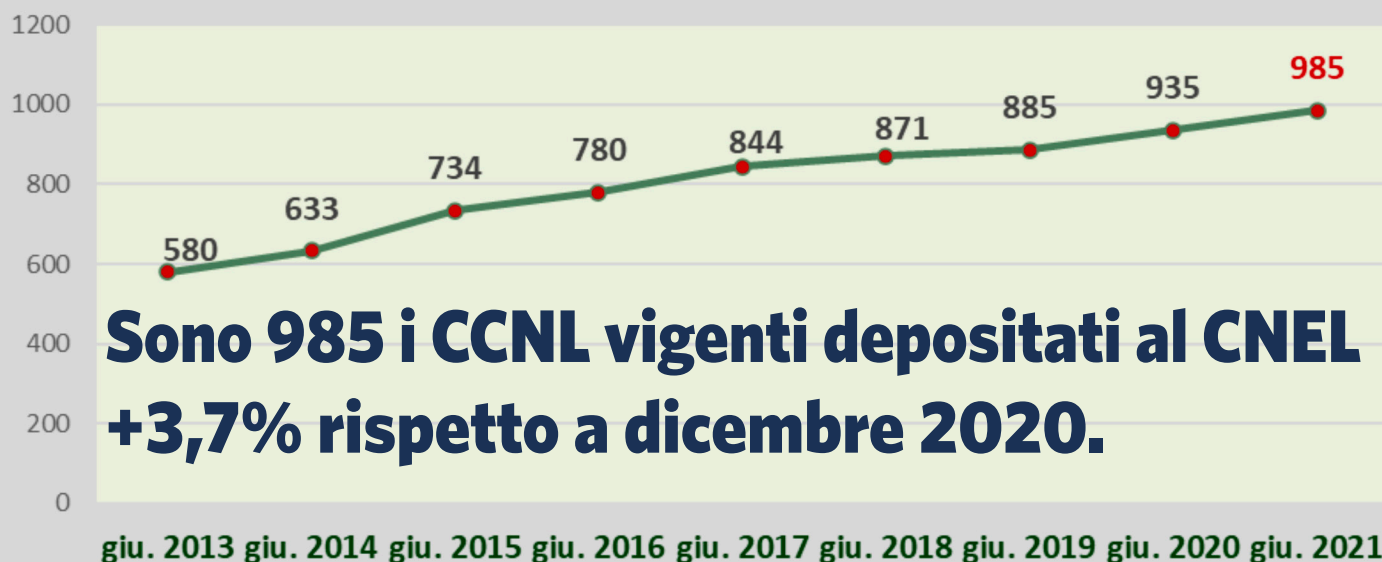
Note

1. Salvo il caso di devoluzione a sottocommissioni per ragioni di necessità, la Commissione è oggi costituita dal Direttore dell'ufficio o suo delegato o magistrato collocato a riposo in qualità di Presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive OO.SS. maggiormente rappresentative a livello territoriale.

2. Ove la controparte intenda accettare la procedura di conciliazione deposita presso la Commissione di conciliazione, entro 20 giorni dal ricevimento della copia della richiesta inoltrata dall'istante, una memoria contenente le difese ed eccezioni in fatto e in diritto nonché le eventuali domande in via riconvenzionale; in difetto, ciascuna delle parti è libera di adire l'Autorità giudiziaria. Se la controparte provvede al deposito della memoria difensiva, la Commissione, entro i successivi 10 giorni, fissa la comparizione delle parti per espletare il tentativo di conciliazione che dovrà tenersi entro i successivi 30 giorni.

3. Se la conciliazione ex art. 410 c.p.c. riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione; il Giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto; viceversa, se non si addiuvano ad un accordo, la Commissione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della lite: se la proposta non viene accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti e delle risultanze della proposta avanzata dalla Commissione e non accettata senza adeguata motivazione di cui il Giudice tiene conto in sede di giudizio.

I dati dell'Archivio Nazionale Contratti

Numero CCNL vigenti depositati al CNEL*Andamento temporale*

Raffaella Ambroso
CNEL

Gerardo Cedrone
CNEL

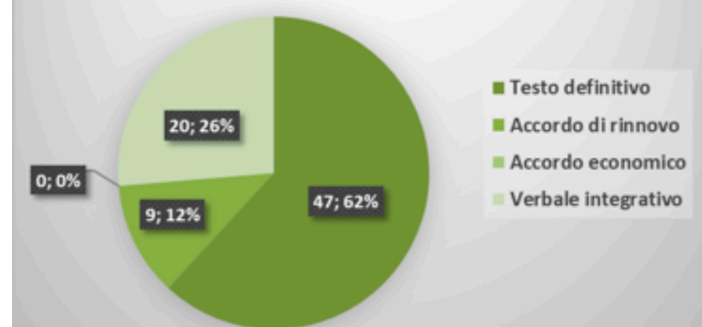
I CCNL e gli accordi di contrattazione nazionale depositati al CNEL nel secondo trimestre del 2021 ammontano a 76. Tra questi, si registrano 36 nuovi contratti (pari a oltre il 47% del totale), stipulati per la prima volta e finora non depositati in Archivio. Con i nuovi inserimenti del trimestre, al 30 giugno 2021 il numero totale dei CCNL vigenti registrati nell'Archivio CNEL ammonta a 985, con un aumento di 35 unità rispetto al trimestre precedente (+3,7%) e di 50 unità rispetto a giugno 2020 (+5,3%). Negli ultimi due anni, nonostante la pandemia dovuta al Covid-19, la crescita registrata annualmente nel numero dei CCNL vigenti depositati si è attestata su valori di poco superiori al 5%, mentre a giugno 2018 e giugno 2019 si era verificato un calo nell'aumento su base annua (rispettivamente +3,2% e +1,6%) che aveva fatto ipotizzare l'inizio

di un'inversione di tendenza. Nel trimestre in esame quasi un terzo degli accordi depositati è relativo al settore del Commercio, in cui abbiamo registrato 23 accordi, pari al 30,3% del totale dei documenti depositati. Tale settore è sempre risultato quello in cui si è registrato il maggior numero di accordi, sia come numero di CCNL vigenti (274 al 30 giugno 2021), ma anche come totale di accordi presenti in Archivio (attualmente 980, suddivisi tra 539 nell'Archivio storico e 441 nel corrente). Ricordiamo che la suddivi-

sione tra Archivio corrente e Archivio storico risulta utile soprattutto per effettuare selezioni in fase di ricerca. Infatti, nell'Archivio corrente vengono raccolti gli accordi in vigore di tutte le tipologie, mentre nell'Archivio storico confluiscono gli accordi dall'Archivio corrente che vengono sostituiti da un rinnovo successivo. Occorre sottolineare che, al fine di consentire una lettura organica delle norme contrattuali in vigore, vengono considerati "vigenti" anche tutti gli accordi successivi ad un testo definitivo finché non viene

**I CCNL
vigenti
depositati
al CNEL**

**al 30 giugno 2021
sono saliti a 985**

Accordi nazionali depositati al CNEL*Distribuzione per tipologia di accordo - 2° trim. 2021*

depositato un nuovo testo contenente la stesura completa del contratto. Con l'inserimento degli accordi pervenuti nell'ultimo trimestre, nell'Archivio CNEL risultano ad oggi raccolti oltre 6.000 documenti relativi alla contrattazione nazionale, per la precisione 6.053. Di questi, 2.003 costituiscono l'Archivio corrente e 4.050 l'Archivio storico. Oltre a rappresentare una cospicua raccolta della contrattazione nazionale prodotta negli ultimi 30 anni - e in alcuni casi anche precedentemente - l'Archivio CNEL, come stabilito dalla legge istitutiva (legge 30 dicembre 1986, n. 936), consente la libera consultazione di tutti i documenti presenti al suo interno attraverso l'apposita funzione di "Ricerca CCNL" presente nelle pagine dedicate alla Contrattazione Nazionale della sezione Archivio Contratti del sito istituzionale www.cnel.it. Dei

CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - 30 giugno 2021

Settori	numero CCNL vigenti		
	totale	scaduti	non scaduti
Agricoltura	58	35	23
Chimici	30	9	21
Meccanici	41	19	22
Tessili	31	18	13
Alimentaristi - Agroindustriale	48	26	22
Edilizia	75	54	21
Poligrafici e Spettacolo	44	36	8
Commercio	274	161	113
Trasporti	77	49	28
Credito e Assicurazioni	28	24	4
Aziende di Servizi	52	31	21
Amministrazione Pubblica	15	15	0
Enti e Istituzioni Private	120	78	42
Altri vari	92	55	37
TOTALE	985	610	375

985 CCNL vigenti depositati in Archivio al 30 giugno 2021, 610 (pari al 61,9% del totale) risultano scaduti, mentre 375 (38,1%) sono vigenti rispetto alla data di scadenza riportata nel te-

sto. Escludendo la Pubblica Amministrazione in cui tutti i contratti sono scaduti il 31/12/2018, i settori in cui registriamo la maggior percentuale di contratti scaduti sono: quello del Credito

e Assicurazioni (24 scaduti su 28, pari all'85,7%), seguito dai Poligrafici e spettacolo con l'81,8% di contratti scaduti e dall'Edilizia con il 72%. Sempre con riferimento alla data di scadenza stabilita nei singoli testi e rispetto ai documenti depositati in Archivio, rileviamo 69 CCNL scaduti nel primo semestre del 2021 e non ancora rinnovati, nonché ulteriori 81 contratti che andranno a scadenza nel secondo semestre 2021 e 117 aventi scadenza prevista nel corso del 2022. Inoltre, nonostante la continua ricerca di informazioni che consentano di conoscere eventuali cessazioni di contratti scaduti da tempo, risultano attualmente catalogati in Archivio 45 contratti collettivi nazionali aventi scadenza antecedente al 31/12/2011 e pertanto scaduti da oltre 10 anni; i contratti scaduti da oltre 5 anni (aventi scadenza tra l'1/1/2012 e

Contrattazione Nazionale

Accordi depositati al CNEL

valori assoluti e ripartizione per settore - 2° trim. 2021

Settori	n° accordi
Agricoltura	3
Chimici	5
Meccanici	5
Tessili	1
Alimentaristi - Agroindustriale	5
Edilizia	3
Poligrafici e Spettacolo	0
Commercio	23
Trasporti	6
Credito e Assicurazioni	9
Aziende di Servizi	4
Amministrazione Pubblica	0
Enti e Istituzioni Private	8
Altri vari	4
TOTALE	76

Contrattazione Nazionale

CCNL consultabili in "Analisi avanzate" *

valori assoluti e ripartizione per settore - giugno 2021

Settori	n° accordi
Agricoltura	202
Chimici	278
Meccanici	141
Tessili	304
Alimentaristi - Agroindustriale	218
Edilizia	262
Poligrafici e Spettacolo	361
Commercio	647
Trasporti	661
Credito e Assicurazioni	437
Aziende di Servizi	269
Amministrazione Pubblica	385
Enti e Istituzioni Private	341
Altri vari	150
TOTALE	4.656

* Analisi avanzate è il software che consente l'interrogazione dei Ccnl depositati secondo un'ampia selezione delle tematiche in essi contenute.

il 31/12/2016) ammontano invece a 176. Nel 13° report periodico dei CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL - aggiornato al 30 giugno 2021 e disponibile anch'esso nella sezione Archivio Contratti del sito - è possibile analizzare nel dettaglio i dati relativi ai 985 contratti vigenti risultanti. Nonostante l'impegno profuso quotidianamente, non sempre è possibile recuperare informazioni certe in merito al rinnovo o alla cessazione dei CCNL catalogati in Archivio e, a volte, è capitato di avere certezza della effettiva vigenza di contratti scaduti da molti anni. E' per questo che, oltre al puntuale deposito dei nuovi accordi e contratti sottoscritti, occorrerebbe avere informazioni costanti su eventuali cessazioni e/o confluenze dalle stesse parti che sottoscrivono rinnovi contrattuali o nuovi contratti e, come stabilito dalla legge 936/1986, provvedono al loro deposito nell'Archivio CNEL. Nell'ultimo trimestre è stata curata particolarmente l'implementazione degli accordi presenti all'interno del sistema di Analisi avanzate sui CCNL, che attualmente conta 4.656 accordi sui quali è possibile effettuare analisi comparative rispetto agli istituti

CCNL e Accordi depositati nell'Archivio CNEL

valori assoluti, ripartizione per settore - giugno 2021

Settori	numero CCNL e Accordi delle varie tipologie		
	Archivio Corrente	Archivio Storico	Totale
Agricoltura	82	188	270
Chimici	89	272	361
Meccanici	78	142	220
Tessili	59	287	346
Alimentaristi - Agroindustriale	97	269	366
Edilizia	142	218	360
Poligrafici e Spettacolo	136	319	455
Commercio	441	539	980
Trasporti	165	588	753
Credito e Assicurazioni	287	207	494
Aziende di Servizi	88	258	346
Amministrazione Pubblica	24	366	390
Enti e Istituzioni Private	181	288	469
Altri vari	134	109	243
TOTALE	2.003	4.050	6.053

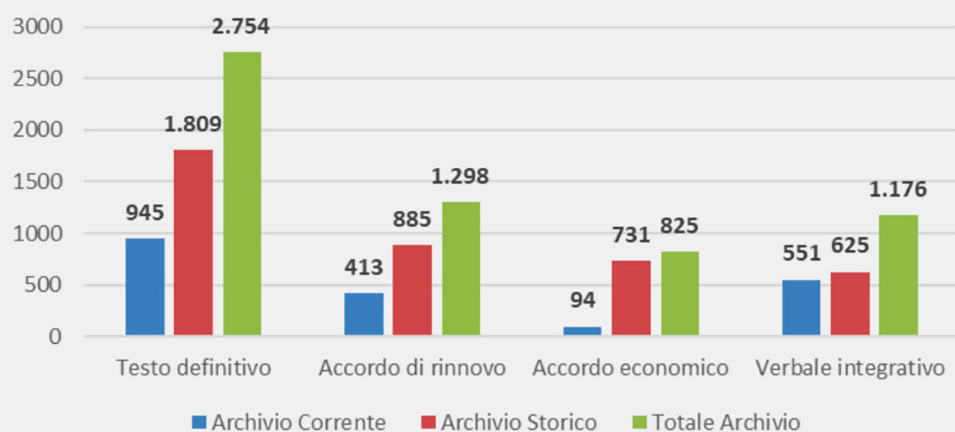
contrattuali previsti nella griglia di selezione. Anche tale sistema è accessibile

liberamente sul sito www.cnel.it, nell'area dedicata alla Contrattazione Nazio-

nale della sezione Archivio Contratti.

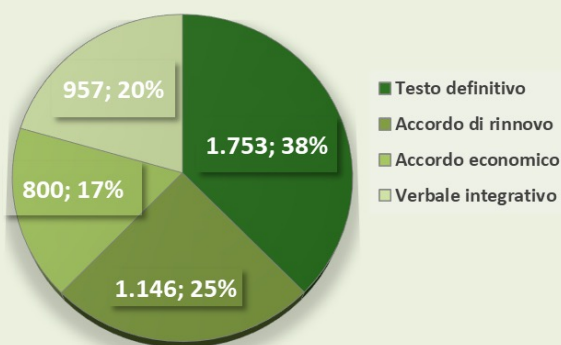
CCNL e Accordi depositati nell'Archivio CNEL

ripartizione per tipo di accordo - 30 giugno 2021



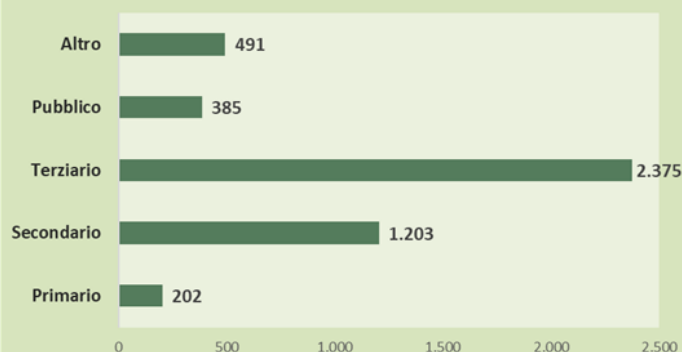
Accordi nazionali disponibili in Analisi avanzate

Distribuzione per tipologia di accordo - giugno 2021



Analisi avanzate - Distribuzione per settori produttivi

giugno 2021





RESPONSABILITÀ SOCIALE, FLESSIBILITÀ E SICUREZZA SUL LAVORO AL CENTRO DEL NUOVO CCNL PER LA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA METALMECCANICA

Marco Biagiotti
CNEL

Sottoscritta il 26 maggio scorso da UNIONMECCANICA-CONFAPI, FIM-CISL, FIOM-CGIL e ULM-UIL, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria, orafa ed alla installazione di impianti decorre dal 1° giugno 2021 al 31 dicembre 2024 e succede al precedente accordo del 2 ottobre 2017, scaduto il 31 ottobre 2020.

Seguendo un solco già tracciato nei precedenti rinnovi, il nuovo accordo dedica ampio spazio alla definizione e al perfezionamento delle clausole di responsabilità sociale in materia di appalti, finalizzate a tutelare la stabilità occupazionale e le condizioni di lavoro del personale delle imprese appal-

tatrici. Oggetto dei nuovi interventi, in particolare, è l'art. 6-bis introdotto nel CCNL 2-10-2017 e concernente "Lavori pubblici di servizi: attività di gestione di impianti", ramo di attività nel quale è diffuso il ricorso ad appalti di durata predeterminata nel tempo. Viene innanzitutto rafforzata la clausola relativa alla preventiva comunicazione obbligatoria di cessazione da parte dell'azienda uscente nei confronti della RSU, con elevazione del termine di preavviso da 15 a 30 giorni e la previsione che, in caso di assenza di RSU, la comunicazione preventiva sia inoltrata alle OO.SS. territoriali competenti. Per quanto attiene la procedura di "confronto" fra azienda cessante, azien-

da appaltante e azienda subentrante nell'appalto, finalizzato a tutelare l'occupazione e i diritti retributivi e normativi dei lavoratori interessati, il CCNL 26-5-2021 conferma tutti i passaggi già delineati nel precedente rinnovo, ossia: 1) valutazione comparativa delle attività prestate dall'impresa uscente con quelle oggetto del nuovo bando di gara; 2) individuazione dei lavoratori interessati al "cambio appalto" (al riguardo, è da notare che il precedente accordo faceva riferimento agli addetti che alla scadenza del contratto di appalto risultassero in forza con rapporto a tempo indeterminato da almeno 12 mesi; ma, come vedremo fra poco, il nuovo testo abbassa tale termine a

Il nuovo accordo dedica ampio spazio alla definizione e al perfezionamento delle clausole di responsabilità sociale sugli appalti

6 mesi); 3) illustrazione delle necessità occupazionali dell'impresa subentrante nell'appalto; 4) verifica delle possibili soluzioni atte a garantire la stabilità occupazionale del personale coinvolto.

Ma l'elemento vero di novità è rappresentato dall'inedito punto 5) recante una sorta di codifica dei cambi d'appalto da gestire secondo le regole definite dalla negoziazione e articolata secondo due distinte tipologie: a) cessazione di appalto a parità di termini e prestazioni contrattuali; b) cessazione di appalto con modifiche di termini e prestazioni contrattuali. Nel primo caso, il nuovo CCNL prevede che l'azienda subentrante si impegni all'assunzione del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, impiegato in via continuativa ed esclusiva nell'appalto, che alla scadenza del contratto risulti in forza da almeno 6 mesi².

Nel secondo caso, è previsto che in sede di esame congiunto le parti si attivino per "armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali facendo ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali"³.

Va altresì sottolineato come il nuovo blocco di disposizioni introdotte nel CCNL in esame appaia coerente ed omogeneo con le analoghe nuove disposizioni contrattuali, aventi ad oggetto la medesima materia, intro-

**Si prevede
già entro
il 2021
di effettuare
un primo step
negoziale
di aggiornamento e
integrazione
in materia
di lavoro agile**

dotte in recenti accordi nazionali dello stesso settore produttivo a firma delle stesse organizzazioni sindacali. In particolare, il CCNL 2021-2024 per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, sottoscritto da FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL il 5 febbraio 2021 con Federmeccanica ha modificato il titolo dell'art. 10 - Sez. IV da "Contratti pubblici di servizi" in "Lavori pubblici di servizi" e ha introdotto la medesima distinzione in tipologie di cambio d'appalto presente ora nel CCNL UNIONMECCANICA, il che lascia trasparire l'intento delle parti sociali di rendere il più possibile omogenee le regole sulle tutele occupazionali dei lavoratori interessati allo svolgimento di attività in appalto tra imprese dello stesso settore, anche nel caso che si applichino CCNL diversi.

Che la diffusione massiccia delle nuove tecnologie implichi ricadute sempre più significative per l'organizzazione del lavoro anche nelle industrie di piccole e medie dimensioni si evince, nel contesto del nuovo accordo, dai contenuti dell'art. 24-bis concernente "Lavoro agile". Questo articolo

costituisce l'evoluzione di una preesistente (CCNL 2-10-2017) "dichiarazione delle parti" sul lavoro agile introdotta a valle dell'art. 24 sull'orario di lavoro, che rimandava a una successiva possibile regolazione della materia in ambito contrattuale. Incentrato sull'obiettivo di mettere a punto una "modalità di esecuzione della prestazione di lavoro" in grado di "consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove esigenze dei lavoratori e delle aziende", il testo riveduto dell'articolo in esame attualizza principi e criteri già affermati nella precedente tornata contrattuale in una prospettiva di evoluzione dinamica delle osservazioni già condivise.

Al riguardo, si prevede già entro il 2021 di effettuare un primo step negoziale di aggiornamento e integrazione in materia di lavoro agile, muovendo da un nucleo di presupposti oggetto di immediata definizione. In particolare, si stabilisce sin da subito che lo svolgimento della prestazione in lavoro agile dovrà garantire trattamenti economici e normativi "almeno" pari a quelli complessivamente applicati ai lavoratori che svolgono attività lavora-





Peraltro, la necessità avvertita dalle parti firmatarie di gestire in sede contrattuale i nuovi strumenti legislativi in chiave di tutela dell'occupazione si manifesta nelle integrazioni introdotte nel successivo art. 25 concernente "Con-

trazione temporanea di lavoro". Rispetto al testo del 2017, emerge innanzitutto lo spostamento concettuale che colloca l'avvio delle iniziative al manifestarsi del "rischio" di esuberi occupazionali in conseguenza di crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali e non già al momento dell'insorgere della vera e propria situazione di crisi. A questa semplice modifica lessicale fa seguito un inedito e più esplicito riferimento al possibile ricorso ai nuovi strumenti previsti dalla legislazione più recente, quali il contratto di espansione e il fondo nuove competenze. L'insieme delle modifiche introdotte lascia intravedere la volontà delle parti di affidare al sistema delle relazioni sindacali la previsione e la messa in atto di strategie capaci - per quanto possibile - di anticipare gli impatti negativi sull'occupazione delle situazioni di crisi aziendale, utilizzando gli strumenti più innovativi di cui la contrattazione collettiva può oggi disporre.

Il nuovo CCNL si chiude con un'ampia sezione dedicata al tema della sicurezza sul lavoro, composta da un verbale di intesa - nel quale le parti firmatarie condividono l'obiettivo di "diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro"⁴ - e da un documento allegato, contenente Linee Guida sulla realizzazione dei c.d. "break formativi" sulla sicurezza nei confronti dei lavoratori in applicazione di quanto previsto nell'art. 67 del CCNL 2-10-2017⁶. Con riguardo a quest'ultimo aspetto, le nuove Linee Guida definiscono il *break* formativo come una "metodologia innovativa di formazione dei lavoratori che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante *e-learning*, ma direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro", coinvolgendo anche i lavoratori che prestano attività lavorativa da remoto. In estrema sintesi, si tratta di brevi (15-30 minuti) incontri di formazione

svolti durante l'orario di lavoro da un docente (affiancato dai responsabili per la sicurezza di parte aziendale e sindacale) per piccoli gruppi di lavoratori e mirati a fornire aggiornamenti sui rischi specifici legati alle mansioni svolte, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle relative procedure di sicurezza e tecniche di prevenzione, con l'obiettivo di mantenere "alta la percezione del rischio". Viene altresì precisato che i "break formativi non sostituiscono l'addestramento ma sono finalizzati a rafforzarlo e integrarlo e possono essere validi per l'aggiornamento del lavoratore (...) se erogati da formatori in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013)"⁶. In caso di assenza di formatori all'interno delle imprese e nel caso che queste ultime non intendano fare ricorso a soggetti esterni, le Linee Guida precisano che i *break* formativi potranno ugualmente essere organizzati, ma senza valenza di aggiornamento obbli-



gatorio ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008. Si configurano quindi due tipologie di formazione *smart*: quella con valenza di aggiornamento ex d.lgs. 81/2008 e quella senza valenza di aggiornamento. Per entrambe le tipologie, le Linee Guida forniscono una puntuale descrizione delle modalità di organizzazione e dei contenuti formativi, nonché del coinvolgimento delle figure istituzionalmente preposte a presidio dei livelli di sicurezza (RSPP e RLS) per quanto riguarda la progettazione e la programmazione degli incontri.

Ma forse l'elemento che meglio caratterizza la volontà delle parti in tale ambito è quello di superare la logica del mero adempimento formale a cui non faccia seguito, da parte dei lavoratori, un effettivo processo di introiezione dei rischi lavoro-correlati e dei conseguenti comportamenti da adottare come normale prassi di attivi-

Le Linee Guida forniscono una puntuale descrizione delle modalità di organizzazione e dei contenuti formativi

tà quotidiana. Di qui la scelta di puntare su una dimensione capillare del processo formativo in azienda che, con il nuovo sistema, tende ad assumere una dimensione interstiziale nell'ambito di ciascun segmento di processo produttivo, ma con la previsione di un *feedback* da parte dei destinatari della formazione che fornisca un riscontro oggettivo e misurabile dell'efficacia degli insegnamenti impartiti.

Ne fa prova la lista dei suggerimenti che le Linee Guida offrono alla figura del formatore e di cui si propone qui di seguito una rapida sintesi:

- recarsi in reparto o nel cantiere accanto alla postazione di lavoro e somministrare preliminarmente al gruppo prescelto un test di ingresso per verificare cosa i partecipanti ricordino della formazione base (4-5 domande al massimo);
- consegnare ai lavoratori una "scheda *break*" (da predisporre secondo

quanto emerge dall'esame del DVR, ad esempio: utilizzo dei DPI eventualmente in dotazione, procedura relativa alla movimentazione dei carichi o ai movimenti ripetuti, ecc.) e procedere ad un breve riepilogo dei contenuti, cui seguono una o più esercitazioni;

- promuovere il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori interessati da eventuali "rischi interferenziali" nel caso di presenza di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi all'interno del reparto/area/ufficio ecc. di riferimento;

- organizzare una discussione/confronto sull'argomento del *break* formativo e sugli eventuali "quasi-infortuni o comportamenti insicuri segnalati in proposito";

- somministrare un eventuale test di verifica dell'apprendimento (test di uscita), i cui risultati vengono confrontati con il test di ingresso;

- monitorare periodicamente l'efficacia dei

break formativi con attenzione specifica ai comportamenti effettivi dei lavoratori, predisponendo se necessario “eventuali azioni correttive”.

Note

1. Il testo è presente nell'Archivio contratti CNEL ed è reperibile attraverso il seguente percorso di ricerca: www.cnel.it/archivio-contratti/ / contrattazione nazionale / ricerca CCNL / archivio corrente / meccanici / C018 metalmeccanica P.M.I. Con riferimento ai dati INPS concernenti il numero di imprese che applicano il CCNL e il numero di dipendenti interessati (dati aggiornati al 31.12.2020). L'Archivio CNEL consente di evincere che le aziende che adottano il contratto nazionale in esame sono 32.370, per un totale di circa 354.000 lavoratori interessati (dati aggiornati al 31.12.2020). Sotto l'aspetto retributivo, l'accordo prevede un aumento dei minimi sul livello medio di 104 euro a regime da distribuire in 4 tranches: 23 euro a giugno 2021 e a giugno 2022, 25 euro a giugno 2023 e 33 euro a giugno 2024.

2. Al riguardo, il testo contrattuale precisa che “il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente”.

3. A titolo meramente informativo, ricordiamo quanto disposto dall'art. 2112 del Codice civile

concernente “Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda”:

“In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

(omissis)

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.”

A sua volta, il Codice degli appalti (decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50), così stabilisce all'art. 50 concernente “Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi”: “Per gli affidamenti dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli relativi a contratti ad alta intensità di manodopera, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti inseriscono, nel rispetto dei principi dell'Unione Europea,

specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo l'applicazione da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. I servizi ad alta intensità di manodopera sono quelli nei quali il costo della manodopera è pari almeno al 50 per cento dell'importo totale del contratto.”

Di seguito una breve (e non esaustiva) rassegna dei principali accordi nazionali di settore che hanno inserito clausole sociali volte alla tutela occupazionale della manodopera in servizi oggetto di concessione di appalto: CCNL Agenzie di somministrazione 15.10.2019, art. 31; CCNL Logistica, trasporto merci e spedizioni 3.12.2017, art. 42; CCNL Metalmeccanici industria Federmeccanica 5.2.2021, Sez. IV, art. 10; CCNL Telecomunicazioni 30 maggio 2016, accordo sui *call-center*.

4. In tale ottica è da segnalare anche il passaggio concernente l'impegno delle parti ad implementare le modalità di segnalazione e rilevazione dei “quasi infortuni” e dei “comportamenti insicuri” quale strumento di sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro. Al riguardo, si preconizza la definizione di uno specifico documento di Linee Guida per promuoverne la diffusione. E' opportuno ricordare che l'art. 67 del CCNL 2-10-2017, alla lettera F), prevedeva: “Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della

cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra RSPP e RLS, sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni in azienda al fine di valutare opportune misure gestionali.”

5. Così il passaggio dell'art. 67 richiamato: “Si potranno a tale titolo sperimentare ricorrere i cosiddetti *break* formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze aziendali. Nel corso di detti momenti, la cui durata, genericamente definita breve, è subordinata alle esigenze formative, e sotto la supervisione del docente/Rspp affiancato dal preposto e dall'RLs, il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza. L'articolazione dei *break* formativi sarà preventivamente organizzata tra il RLS, il Rspp e il datore di lavoro al fine di garantire una proficua programmazione dei momenti formativi alla luce delle necessità scaturenti sia dall'organizzazione delle fasi del processo produttivo, che dell'esperienza professionale degli addetti.”

6. Il riferimento, in questo caso, è al Decreto Interministeriale Lavoro-Salute 6 marzo 2013 concernente “Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro”, emanato in attuazione dell'art. 6, comma 8, del decreto legislativo n. 81/2008.





GLI EFFETTI DELLA PANDEMIA SULLE DISUGUAGLIANZE DI GENERE

Il 69% dei casi di contagio denunciati sul luogo di lavoro riguarda le donne

Armanda Cetrulo

*Dottoranda presso
l'Istituto di Economia,
Scuola Superiore
Sant'Anna*

La pubblicazione dell'ultimo rapporto ISTAT sul mercato del lavoro nel I trimestre 2021 descrive uno scenario ancora profondamente toccato dalla crisi causata dalla pandemia Covid-19. I posti di lavoro persi rispetto al I trimestre del 2020 sono 889mila, in buona parte riguardanti lavoratori dipendenti (-576mila) e, tra questi, lavoratori temporanei (-201mila). Allo stesso tempo, i lievi segnali di incremento della domanda di lavoro da parte delle imprese sembrano orientarsi esclusivamente verso forme di lavoro precario, facendo dubitare sulla tenuta occupazionale e sulla qualità della presunta ripresa (ISTAT, 2021).¹

Estremamente rilevante è il dato riguardante il nu-

mero di inattivi, ovvero di quelle persone che non rientrano nella forza lavoro perché non sono né alla ricerca di un'occupazione né occupate. Il tasso di inattività nel I trimestre del 2021 è del 27,8% per gli uomini e 46,3% per le donne. La differenza di genere nel tasso di partecipazione al mercato del lavoro si è acuita ulteriormente proprio a causa dell'esplosione della pandemia. Infatti, se guardiamo alle motivazioni per cui i lavoratori e le lavoratrici hanno smesso di cercare lavoro, scopriamo che nella maggior parte dei casi per le donne tale decisione è dipesa dall'impossibilità di conciliare la propria attività lavorativa con il crescente peso del lavoro di cura non retribuito.

Tuttavia, anche le donne occupate hanno visto peggiorare le proprie condizioni fuori e dentro il luogo di lavoro. Da una parte, a causa dell'elevato tasso di segregazione femminile nel settore della sanità e dell'assistenza sociale, le donne sono state di fatto più esposte alla circolazione del virus. Come emerge da un recente report dell'INAIL (2021), il 69% dei casi di contagio denunciati sul luogo di lavoro riguarda le donne. Se entriamo nel dettaglio delle professioni (figura 1), osserviamo infatti che alcuni dei lavori più colpiti dal virus (es. tecnici della salute) sono proprio quelli in cui la percentuale di donne è molto elevata. Inoltre, come mostra la figura 2 ripresa da Cetrulo

I posti
di lavoro
persi
rispetto
al 1° trimestre
del 2020
sono
889mila

e Virgillito (2020), si può notare come la segregazione femminile (% delle donne in una professione raffigurata dalla grandezza dei simboli) nei lavori di cura si concentri nelle professioni relativamente a più basso reddito (asse delle ascisse) rispetto a quelle più remunerative, caratterizzate invece da una maggiore presenza maschile.

Fuori dal luogo di lavoro e dentro le mura domestiche, le donne hanno dovuto affrontare numerose problematiche, anche in questo caso espressione di criticità strutturali che caratterizzano il funzionamento del nostro sistema socio-economico e che sono all'origine di profonde disuguaglianze tra i due sessi. Primo fra tutti, vi è il tema di una diseguale distribuzione del carico del lavoro di cura non retribuito. Secondo le statistiche ILO, le donne italiane dedicano in media 5 ore al giorno al lavoro di cura non retribuito, rispetto agli uomini che vi dedicano solo 1,8 ore (ILO, 2018)

Durante la pandemia, nonostante entrambi i *partner* si siano trovati a condividere lo spazio domestico, la distribuzione dei compiti non ha subito modifiche significative, come sottolineato nello studio di Del Boca et al. (2021). Inoltre, l'impegno richiesto alle donne è stato maggiore anche a causa dell'emergere di nuovi compiti familiari assolti in maniera prevalente dalle stesse, come ad esempio la necessità di supportare i figli in didattica a distanza, ma anche la

Il "lavoro agile" sperimentato durante l'emergenza è diventato una sorta di trappola in cui le donne hanno fatto più fatica a conciliare e condividere il carico domestico

gestione amministrativa di domande di aiuti come il *bonus baby sitter* (Save the Children, 2021).

In un contesto caratterizzato da tali disparità, il "lavoro agile" sperimentato durante l'emergenza è diventato una sorta di trappola in cui le donne hanno fatto più fatica a conciliare e condividere il carico domestico. Tale sovraccarico - fisico e mentale - ha esposto le donne ad un forte rischio di *burn-out* e malessere (Di Fiore et al., 2021), spesso acuito da situazioni familiari tese e conflittuali. In tal senso, è importante sottolineare che il numero di violenze coniugali denunciate durante la pandemia è aumentato in maniera molto significativa, come dimostrato dal maggiore ricorso al numero verde antiviolenza (+73% di chiamate rispetto al 2019, ISTAT 2020).

Il perdurare di una situazione così svantaggiosa per le donne può determinare effetti di lungo termine sulla loro partecipazione al mercato del lavoro e sulle possibilità di autonomia e indipendenza. Si prefigura il rischio concreto che i timidi miglioramenti registrati negli ultimi anni in termini di partecipazione e coinvolgimento femminile vengano cancellati proprio alla luce della maggiore esposizione delle donne ad una pluralità di rischi di carattere non solo sociale ed economico, ma anche fisico e psicologico.

Tuttavia, le contraddizioni emerse con l'esplosione della pandemia offrono l'occasione di un ripensamento del modello di sviluppo da perseguire, a partire dalla riscoperta dell'importanza del lavoro di cura cosiddetto "essenziale". Proprio il concetto di una società della

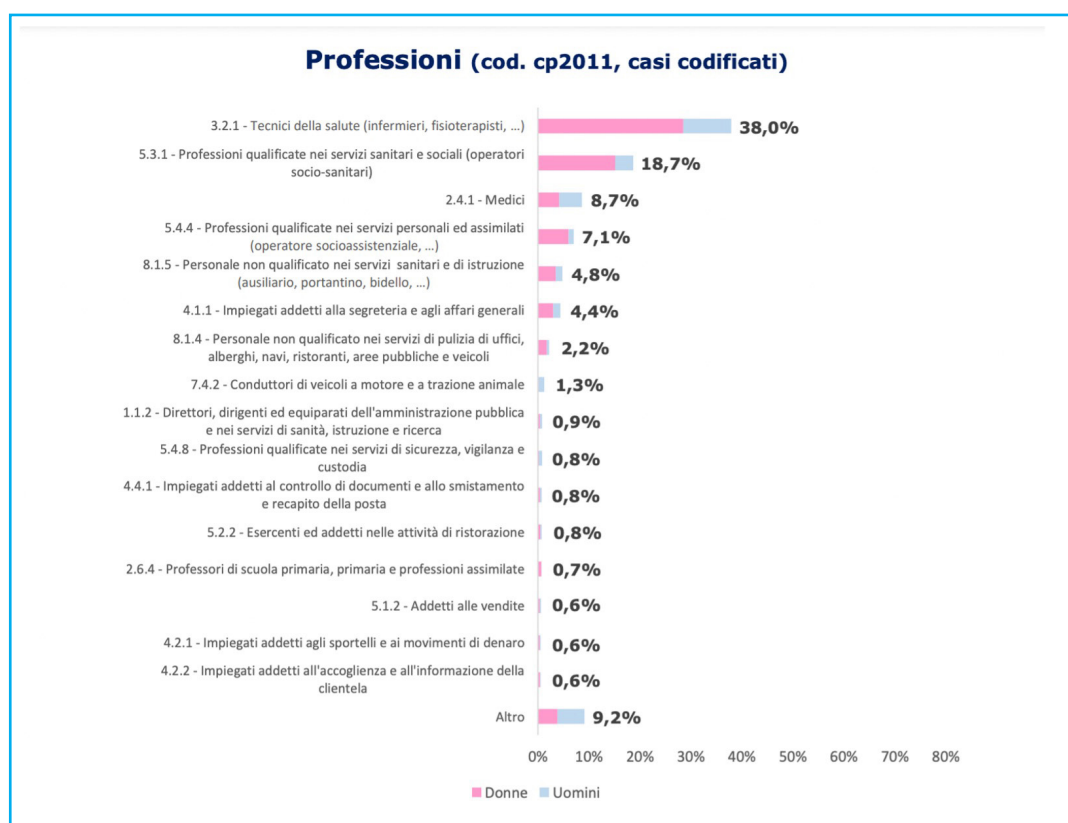


Figura 1 - Casi codificati di Covid-19 per professioni a 3-digit. Fonte INAIL (2021) p.14

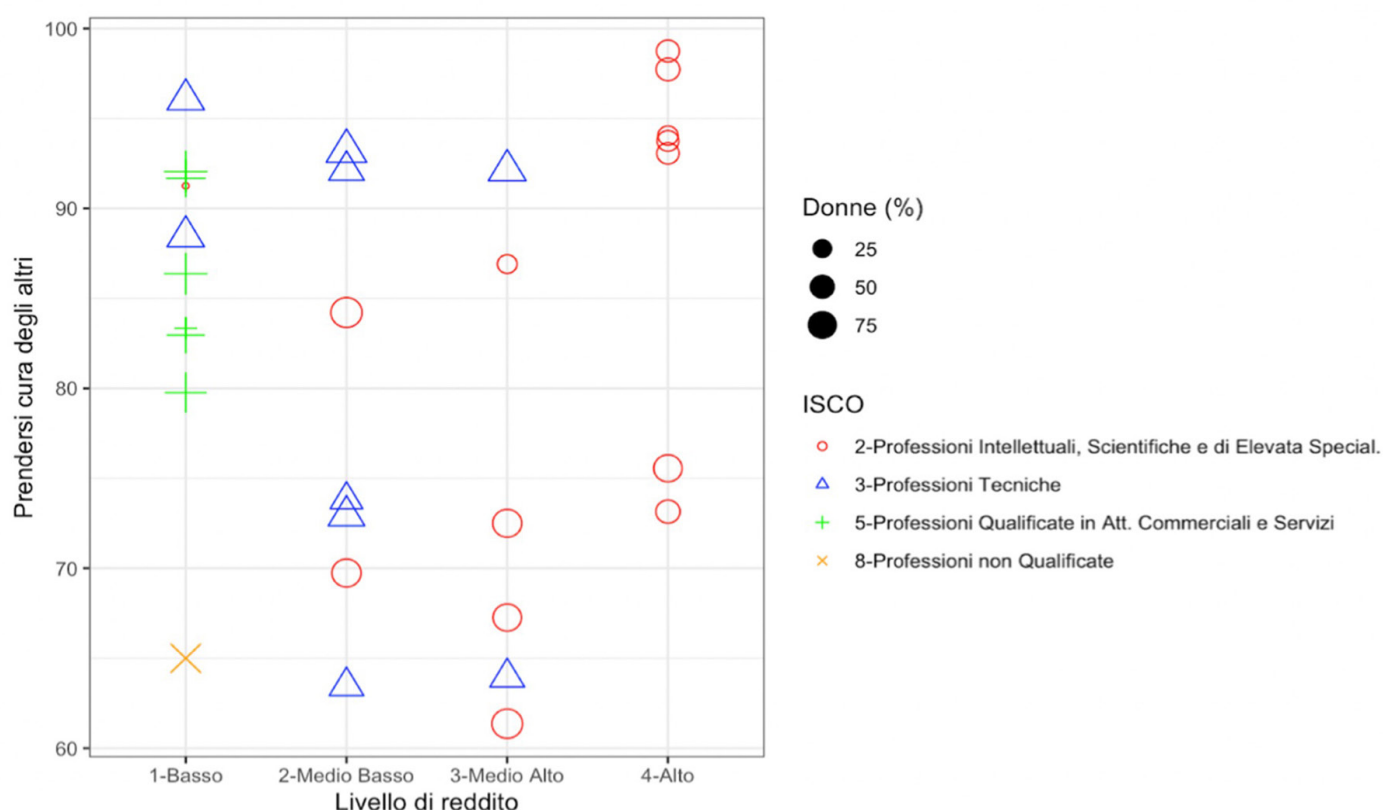


Figura 2 - Livello di reddito (asse x) e attività del lavoro di cura per macro-gruppi professionali

cura orientata verso il benessere delle persone ed il rispetto dell'ambiente dovrebbe divenire un pilastro fondante delle politiche economiche e delle scelte istituzionali (The Care Collective, 2021).

In tal senso, una delle prime misure da adottare con forza dovrebbe riguardare il finanziamento pubblico delle cosiddette infrastrutture sociali, ovvero di quell'insieme di attività di servizio volte a soddisfare le esigenze di cura della popolazione italiana, una popolazione che invecchia a ritmi crescenti e vede ridursi di anno in anno il tasso di natalità. Tra i vari interventi, sarebbe urgente prevedere la copertura del fabbisogno nazionale di servizi all'infanzia nella fascia da 0 a 6 anni: non solo asili nido e scuole

**Una delle
prime misure
da adottare
con forza
dovrebbe
riguardare
il finanziamento
pubblico
delle cosiddette
infrastrutture
sociali**

materne, ma anche attività di supporto alle famiglie (dal potenziamento dei centri territoriali dedicati all'infanzia e alla genitorialità, alla creazione di un sistema pubblico di erogazione di servizi di assistenza all'infanzia).

Il PNRR italiano, recentemente approvato dalla Commissione Europea, investe 17,1 miliardi nella missione "Parità di genere, coesione sociale e territoriale", pari solo all'8,7% del totale delle risorse stanziare all'interno del piano. Di questi 17,1 miliardi, solo 4,2 sono destinati in maniera specifica alla "parità di genere" con un'attenzione particolare ai servizi all'infanzia. Tuttavia, alla luce della notevole scarsità di fondi oggi destinati a tale materia, le risorse stanziare non consentono

di raggiungere l'obiettivo del 33% di copertura in ogni regione che, secondo l'Alleanza per l'infanzia (2020) comporterebbe una spesa di 4,8 miliardi per la costruzione di nuove strutture e 4 miliardi di spesa corrente annua per la gestione. Un investimento di tale portata avrebbe numerosi effetti positivi, come la creazione di nuovi posti di lavoro, la riduzione delle disparità regionali e la possibilità per i bambini di avere esperienze di socialità in una fase importante dello sviluppo cognitivo e relazionale. Infine, a beneficiarne sarebbero in primo luogo le madri, che tuttora registrano una forte penalizzazione in seguito alla maternità (la cosiddetta *motherhood penalty*) in termini di riduzione salariale, instabilità

occupazionale e rischio di fuoriuscita permanente dal mercato del lavoro. Alla luce dei dati riportati sopra, questi rischi sono oggi davvero concreti e richiederebbero interventi molto più ambiziosi di quelli in discussione attualmente.

Note

1. Nella pubblicazione ISTAT si applica la nuova definizione di occupati (per dettagli si consiglia di consultare la nota metodologica del rapporto).

Bibliografia

Alleanza per l'infanzia (2020), *Investire nell'infanzia: prenderci cura del futuro a partire dal presente*, <https://www.alleanzainfanzia.it/wp-content/uploads/2020/12/Investire-nell%E2%80%99infanzia-Rapporto-Alleanza-EducAzioni.pdf>

Cetrulo, A., & M. E. Virgillito, *Dicotomie di genere: tra lavoro da casa e lavoro di cura*, in "Forza Lavoro!", Collane Quaderni, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli Editore, 2020.

Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. C., *Did COVID-19 affect the division of labor within the household? Evidence from two waves of the pandemic in Italy*, Carlo Alberto Notebooks n.654/May 2021.

Di Fiore, T., Galanti, T., Guidetti, G., Marchetti, D., Roma, P., Verrocchio, M.C., Cortini, M., Fantinelli, S., *Le sfide alla salute psicofisica delle famiglie italiane nel periodo dell'emergenza Covid-19: uno studio pilota sull'impatto del burnout genitoriale in diverse categorie professionali*, in "Quaderni acp" n.1/ 2021, https://acp.it/assets/media/Quaderni_acp_2020_281_21-24.pdf.

ILO (2018), *Care work and care jobs for the future of decent work*. ILO Report.

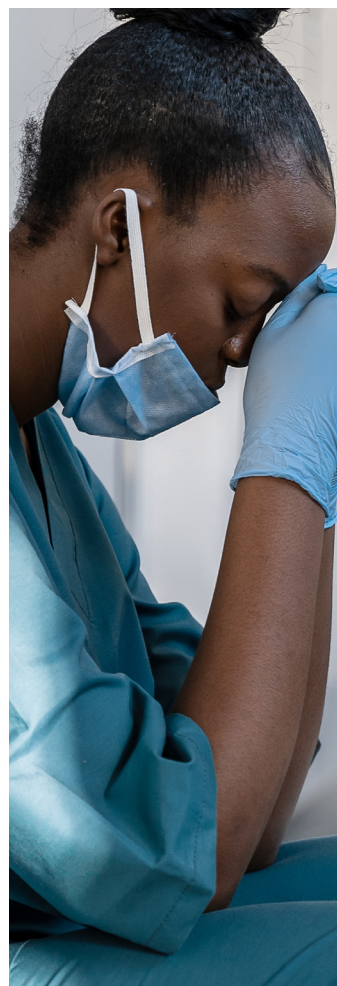
INAIL (2021), *Scheda nazionale infortuni sul lavoro da Covid-19*, <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-scheda-tecnica-contagi-covid-30-aprile-2021.pdf?section=comunicazione>.

ISTAT (2020) *Violenza di genere*

al tempo del Covid-19: le chiamate al numero verde 1522, https://www.istat.it/it/files//2020/05/Stat-today_Chiamate-numero-antiviolenza.pdf.

ISTAT (2021) *Il mercato del lavoro I trimestre 2021*, https://www.istat.it/it/files//2021/06/Mercato-del-lavoro-I-trim_2021.pdf. Save the Children (2021) *Le equilibriste. La maternità in Italia 2021* https://s3.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2021_0.pdf.

The Care Collective, *Manifesto*



Il contrasto al dumping passa (anche) attraverso una migliore classificazione dei CCNL

In uno studio pubblicato il 26 maggio scorso ("Appalti e conflitto collettivo: tendenze e prospettive")¹ la Commissione di Garanzia per l'attuazione dello sciopero nei servizi pubblici essenziali offre un quadro della conflittualità legata all'insorgere di "gravi problematiche sociali" derivante da fenomeni di *dumping* salariale, ritardi nei pagamenti e scarsa tutela dei diritti dei lavoratori correlati al ricorso all'appalto e al subappalto nei servizi pubblici ad alta intensità di lavoro. Vengono approfonditi i casi di settori tipici quali: igiene ambientale, trasporto aereo, logistica farmaceutica, trasporto merci, pulizia/multiservizi. Il problema chiama in causa anche la pubblica amministrazione per via della tendenza - sempre più diffusa negli ultimi anni - ad esternalizzare in tutto o in parte i servizi di propria competenza: "La necessità di riduzione del livello della spesa pubblica, insieme a quella di accrescere l'efficienza e la qualità dei servizi, ha condotto le Amministrazioni ad affidare ai soggetti privati (...) l'erogazione dei servizi pubblici essenziali attraverso il ricorso a nuovi assetti e modelli organizzativi". Con riferimento

alla necessità di superare il *dumping* contrattuale, la Commissione sottolinea come la definizione di sindacato comparativamente più rappresentativo sia attualmente "rimessa alla giurisprudenza e all'autorità amministrativa (con inevitabili incertezze)", ma "potrebbe trovare un più chiaro punto di riferimento nel meritorio lavoro del CNEL di classificazione dei contratti collettivi nazionali e di misurazione delle percentuali di loro effettiva applicazione. Il che sarebbe altresì facilitato dall'effettiva applicazione del cosiddetto codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali (...). Così, ogni contratto collettivo nazionale di lavoro avrebbe un codice unico, da utilizzare per tutte le comunicazioni pubbliche obbligatorie, che permetterebbe di censire tutti i contratti collettivi nazionali in relazione al reale numero di lavoratori a cui sono applicati. Di conseguenza, in questo modo si potrebbe avere la certezza di quali siano i contratti collettivi nazionali siglati da soggetti comparativamente più rappresentativi."

Note

1. <https://www.cgsse.it/appalti-e-conflitto-collettivo>

PROGRESSIONI VERTICALI

Nel computo della percentuale devono essere ricomprese anche le assunzioni per mobilità



Andrea Impronta
CNEL

Elisa Pugliese
Tirocinante presso il CNEL

Rossana Beneduce
Tirocinante presso il CNEL

Il CNEL ha sottolineato in diverse occasioni^{1,2} "l'importanza di mettere la PA in condizione di superare quei fattori che da decenni indeboliscono le sue efficacia ed efficienza: oltre all'assenza di un ricambio generazionale e ad una continua stratificazione normativa, rientra tra questi lo scarso investimento sul capitale umano, vera forza trainante della macchina amministrativa", evidenziando altresì "la necessità di agganciare la riforma in senso digitale della PA a un serio e convinto programma di rafforzamento delle capacità e delle competenze delle risorse umane", nonché di programmare e mettere in atto un'operazione a vasto raggio di

ri-professionalizzazione e adeguamento del capitale umano: sia di quello già in servizio, sia delle nuove risorse da assumere nei prossimi anni." Tra gli strumenti di valorizzazione del personale in servizio e delle competenze dello stesso, resi disponibili dal vigente ordinamento, una posizione di rilievo è senza dubbio riconoscibile alle procedure di progressione verticale. Tale istituto possiede altresì la caratteristica di agire sulla leva motivazionale dei dipendenti e presenta il vantaggio di richiedere alle amministrazioni un minore impiego di risorse economiche (sia per la procedura di selezione semplificata sia in quan-

to consente di stanziare solo la differenza di retribuzione tra l'area di provenienza e quella, immediatamente superiore, attribuita al personale interessato) rispetto al ricorso alle procedure concorsuali pubbliche con (esclusivo) accesso dall'esterno.

Per l'accesso ed il reclutamento del personale nella PA, il PNRR prevede alcuni investimenti e riforme presenti nella Componente 1 della Missione 1⁴, per un ammontare di 530 milioni di euro in totale. In particolare, 24.3 milioni saranno destinati alla riforma Competenze e carriere, diretta prevalentemente ad allineare conoscenze e capacità organizzative alle nuove

esigenze del mondo del lavoro, nonché a rimuovere alcuni impedimenti normativi alla mobilità dei dipendenti pubblici, per favorire percorsi di carriera anche tra diverse amministrazioni.

La riforma si articolerà in determinati passaggi: creazione di un quadro comune di competenze; liberalizzazione del mercato del lavoro nella PA (mobilità orizzontale); nuova articolazione dei livelli (mobilità verticale); riforma della dirigenza ed unificazione di alcuni profili professionali. Il PNRR evidenzia, tra l'altro, come la revisione delle opportunità di carriera verticale (e di promozione alle posizioni dirigenziali di alto livello) possano contribuire anche al riequilibrio di genere, sia in ingresso che nelle posizioni apicali della pubblica amministrazione.⁵

Il 1° aprile 2021, la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Toscana si è pronunciata in merito alla corretta interpretazione della disciplina delle progressioni verticali recata dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017.⁶

Si ricorda che nel quadro normativo vigente esistono due normative che ammettono le progressioni di carriera: la prima, rappresentata dall'art. 24 del d.lgs. 150/2009, richiamando l'art. 52, comma 1-bis il decreto legislativo n. 165 del 2001, dispone che " le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso con-

Nel quadro normativo vigente esistono due normative che ammettono le progressioni di carriera

corsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni." La seconda norma, rappresentata dall'art. 22, comma 15 del d.lgs. 75/2017, individua la percentuale dei posti da coprire tramite procedure selettive per la progressione tra le aree riservate tra il personale di ruolo; ciò in riferimento ai posti destinati alle assunzioni previsti nei piani triennali dei fabbisogni (inizialmente nel 2018/2019 e successivamente nel 2020/2022).

Il Collegio interviene relativamente all'applicazione della disciplina che regola l'istituto delle progressioni verticali, così come previsto dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n.75/2017, evidenziando come il limite del 30% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni debba riferirsi esclusivamente a quelli

dei concorsi di pari categoria, e non al numero assoluto dei posti previsti per qualsiasi categoria o area, condividendo l'ampia giurisprudenza contabile formatasi sul punto e dalla quale la Sezione Toscana non ha inteso discostarsi (Sez. reg. contr. Campania, n. 103/2019/PAR, Sez. reg. contr. Puglia, n. 71/2019/PAR, Sez. reg. contr. Basilicata n. 38/2020/PAR). Inoltre, precisano i giudici contabili, nel limite del 30% devono essere ricomprese anche le assunzioni per mobilità, in quanto il decreto crescita -D.L. 34/2019, convertito nella L. 58/2019, che consente alle amministrazioni di effettuare tutte le assunzioni a tempo indeterminato entro il volume di spesa di personale attivabile in base al rapporto che essa avrà con la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio - si applica a tutte le forme di assunzione (concorso pubbli-



co, mobilità e scorrimento della graduatoria) che "contribuiscono a determinare il volume di spesa del personale, rilevante al fine di determinare i limiti assunzionali in rapporto alle entrate correnti".

La deliberazione risponde a una richiesta di parere (ex art. 7, comma 8, L. n. 131/2003 in merito alla corretta applicazione dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. n. 375/2017), formulata dal Sindaco del comune di Carrara, per il tramite del Consiglio delle Autonomie Locali. In particolare, il Sindaco chiede di chiarire: 1) se la misura percentuale del 30% dei posti riservati alle progressioni verticali, debba riferirsi a ciascuna categoria o area; 2) se, tra le nuove assunzioni stabilite dal piano triennale del fabbisogno, si debbano conteggiare anche quelle avvenute per via della mobilità volontaria esterna (ai sensi dell'art.30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001) per determinare la quota del 30%.

La Sezione regionale di controllo, verificata l'ammissibilità della richiesta formulata sotto il profilo soggettivo e oggettivo, rileva che entrambi i quesiti posti dal Comune di Carrara fanno fede alla corretta interpretazione della disciplina delle progressioni verticali recata dall'art. 22, comma 15, D. Lgs. n. 75/2017 (come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 8/2020): "Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare

le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore".⁷

Nella pronuncia si ricorda che l'art. 22, comma 15 citato riconosce alle amministrazioni pubbliche la facoltà di derogare alla disciplina generale delle progressioni verticali (laddove prevede il passaggio di area non ricorrendo al concorso

La Sezione regionale di controllo, verificata l'ammissibilità della richiesta formulata sotto il profilo soggettivo e oggettivo, rileva che entrambi i quesiti posti dal Comune di Carrara fanno fede alla corretta interpretazione della disciplina delle progressioni verticali

pubblico, bensì ad una procedura selettiva riservata al personale di ruolo "al fine di valorizzare le professionalità interne") e inoltre che, considerata la natura eccezionale della procedura disciplinata dalla citata disposizione normativa, il legislatore ha predisposto limiti rigorosi alla sua applicazione, in particolare limitandone l'operatività temporale e fissando un tetto ai posti disponibili pari al 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.⁸

La Corte ha pertanto ribadito, per quanto riguarda il tetto percentuale stabilito, che lo stesso va considerato come limite massimo e invalicabile, non suscettibile di arrotondamenti. La linea di riferimento è quella delle assunzioni programmate, sia per categoria che per area, nell'ambito del piano triennale 2020-2022 di fabbisogno del personale. Il Collegio ha confermato la precisa e chiara interpretazione della normativa vigente.⁹

In merito al primo quesito, il Collegio sostiene che il limite del 30 % debba riferirsi al solo numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria.

È necessario far fede all'orientamento giurisprudenziale adottato dalla Sezione regionale di controllo della Campania¹⁰, della Puglia¹¹ e della Basilicata¹². Dunque, la lettera della norma stabilisce che il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare la quota percentuale pari

a 30, in relazione alla relativa area o categoria.

Con il secondo quesito, il comune di Carrara chiede se tra le assunzioni rilevanti al fine di determinare la quota destinata alle progressioni verticali, nel limite del 30%, debbano essere ricomprese anche le assunzioni per mobilità. Il Collegio risponde positivamente: il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare il 30% "di quelli previsti nei piani di fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria."¹³

Al riguardo, il Collegio fornisce ulteriori precisazioni concernenti l'istituto della mobilità e gli effetti del trasferimento del personale per la mobilità sul contenimento della spesa del personale e sui limiti alle facoltà assunzionali degli enti. Infatti, l'art.1 della legge del 30 dicembre 2004 n. 311, comma 47 stabilisce: *"In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra le amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispetto il patto di stabilità."*¹⁴ In conclusione, si conferma che la mobilità rappresenterà un risparmio di spesa, favorendo la riduzione del binomio spesa di personale ed entrate correnti.

Note

1. Si veda, fra gli altri, il "Parere del CNEL concernente l'esame della proposta di Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" (PAR 263 28_04_2021), 28 aprile 2021 https://www.cnel.it/Portals/0/CNEL/Pro-nunce%20dell'Assemblea/2021/STP_PAR_263_PNRR_28_04_2021.pdf?ver=2021-05-04-152642-510
2. Sul tema cfr. anche CNEL "Relazione 2020 al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini" al link https://cdcpncnelblg01sa.blob.core.windows.net/documents/2021/03671fa9-cacb-4f32-b2d0-0c6a41073eb8/20210412_CNEL_SERV%20PUBB%202020_TOT_12aprile2021.pdf;
3. Ibidem anche riferimenti allo sviluppo delle competenze del personale della PA.
3. Op. cit. in nota 1, pag. 33.
4. "Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura"
5. Dossier XVIII legislatura, scheda di lettura nn. 06, n. 219, Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, 27 maggio 2021, p. 78
6. Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Toscana, Del. n. 34/2021/PAR.
7. L'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001 dispone che il passaggio tra aree avvenga tramite concorso pubblico, coerentemente a quanto previsto dall'art. 97 comma 4 Cost. ("Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede tramite concorso, eccetto nei casi stabiliti dalla legge") e dalla costante giurisprudenza costituzionale (ex pluribus sentenze nn. 7 e 108 del 2011). Laddove poi l'Amministrazione intenda valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle proprie specifiche esigenze, potrà prevedere una riserva di posti a favore del personale interno, in misura comunque non superiore al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.
8. In precedenza, analoga norma prevedeva un limite del 20%.
9. Che "Non lascia alcun dubbio in merito alla computabilità numerica dei dipendenti da considerare ai fini delle progressioni verticali, indipendentemente dall'entità (percentuale) della spesa sulla quale tali "nuove assunzioni" possono incidere" (SRC Puglia, deliberazione n.42/2018/PAR), p.6.
10. N. 103/2019/PAR.
11. N.71/2019/PAR.
12. N. 38/2020/PAR.
13. Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Toscana, Del. n. 34/2021/PAR,6.
14. Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Toscana, Del. n. 34/2021/PAR, p.8.

Welfare UE, servono assicurazione comune per disoccupazione e direttiva su salario minimo

"Tra le proposte di interventi diretti della UE per un welfare europeo, una delle priorità è quella di un'assicurazione europea contro la disoccupazione. Duplice la valenza: misura sociale e stabilizzatore economico automatico contro shock esogeni. L'altra grande proposta è quella di una direttiva per un salario minimo europeo per sostenere i bassi salari e promuovere la convergenza tra gli standard nazionali".

Lo ha detto il presidente CNEL Tiziano Treu, durante i lavori del seminario su "Il modello sociale europeo", organizzato dal CNEL con il Dipartimento per le Politiche europee della Presidenza del Consiglio dei Ministri e in collaborazione con Rai per il Sociale, in occasione della chiusura del Semestre di presidenza portoghese del Consiglio dell'Unione Europea (1° gennaio - 30 giugno 2021).

"SURE, le risorse del NGEU per una ripresa ambientalmente e socialmente sostenibile, il sostegno alla formazione e alla parità di genere, il contrasto alle disuguaglianze e alla povertà

sono i punti imprescindibili per costruire un modello sociale europeo", ha aggiunto Treu.

"La nostra sfida è lavorare insieme sapendo che c'è una resistenza all'armonizzazione delle politiche sociali. Ma l'equilibrio si può e si deve trovare. Credo sia fondamentale il contributo che l'Italia può dare, essendo un Paese molto avanzato sia per contrattazione collettiva che per i diritti del lavoro ma anche un Paese con molte arretratezze se pensiamo al tasso di occupazione femminile", ha dichiarato il Commissario Ue Paolo Gentiloni.

"L'Europa è legata da un destino sociale comune come abbiamo visto durante la pandemia, abbiamo toccato con mano i limiti della sola coesione economica. La dimensione sociale non è l'intendenza che segue le decisioni che si vengono a determinare negli accordi tra i ministri dell'economia ma una priorità, come è emerso durante la presidenza portoghese. E' importante che a livello europeo ci sia una forma di ammortizzatore sociale comune", ha concluso il ministro del Lavoro Andrea Orlando.

DANNO BIOLOGICO PER INFORTUNIO SUL LAVORO E PATOLOGIE PREESISTENTI

L'analisi della sentenza n. 63 del 13 aprile 2021 della Corte Costituzionale



Andrea Impronta
CNEL

Rossana Beneduce
Tirocinante presso il CNEL

Con la sentenza n. 63 del 13 aprile 2021, la Corte Costituzionale afferma l'incostituzionalità dell'art. 13, comma 6, secondo periodo, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38¹, nella parte in cui non prevede che il grado di menomazione dell'integrità psicofisica causato da infortunio sul lavoro o malattia professionale, quando risulti aggravato da menomazioni preesistenti concorrenti, deve essere rapportato non all'integrità psicofisica completa, ma a quella ridotta per effetto delle preesistenti menomazioni.²

Il lavoratore ha ricorso giudizialmente al fine di ottenere l'indennizzo INAIL per il danno bio-

logico³ cagionato da un' asbestosi⁴, concorrente con una pregressa tecnopatia (una broncopneumopatia⁵), per la quale aveva già maturato, in base al precedente regime normativo (Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, recante «Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali»⁶), una rendita INAIL liquidata nell'85% dell'inabilità lavorativa. Il giudice di primo grado ha liquidato la rendita per il danno biologico da asbestosi nella percentuale complessiva del 75%, derivante dalla stima congiunta degli effetti dell'asbestosi e del-

la broncopneumopatia. L'INAIL ha contestato la valutazione cumulativa degli effetti dell'asbestosi con quelli della malattia verificatasi sotto il precedente regime normativo e già indennizzata adducendo, pertanto, che dall'eventuale totale degli effetti pregiudizievoli stimati in danno biologico dovessero scorporarsi quello conseguente alla patologia ascrivibile *ratione temporis* al T.U. infortuni, onde valutare il mero danno riconducibile alla tecnopatia verificatasi sotto il nuovo sistema normativo; questo è stato giustificato con la necessità di rispettare la separazione fra i due sistemi normativi, attuata dal legislatore, e con l'esigen-

za di evitare duplicazioni. Il lavoratore appellato, al quale poi è subentrato un erede, ha contestato la pretesa della controparte e proposto appello incidentale, chiedendo la riforma della sentenza di primo grado nella parte in cui aveva disposto la detrazione dai ratei della nuova prestazione di quelli percepiti per la precedente. Il giudice *a quo* non ha ritenuto di potersi discostare dall'interpretazione della Corte di Cassazione (Sentenze sezione lavoro, 19 marzo 2018, n. 6774 e 13 marzo 2018, n. 6048), secondo la quale "qualora il lavoratore goda di una rendita per una malattia professionale denunciata prima dell'entrata in vigore della disciplina dettata dal decreto legislativo 38/2000 (ovvero prima del 25 luglio del 2000) e successivamente venga colpito da una nuova malattia professionale (non importa se concorrente o coesistente) il grado di menomazione conseguente alla nuova malattia professionale deve essere valutato senza tenere conto delle preesistenti menomazioni" senza, dunque, effettuare lo scorporo che consentirebbe di stimare i soli effetti derivanti dalla patologia concorrente verificatasi sotto il nuovo regime normativo.

La Corte d'Appello di Cagliari, investita della questione, trovandosi ad applicare l'art. 13, comma 6, D.Lgs. 38 del 2000, ha sollevato questioni di legittimità costituzionale dello stesso, in riferi-

mento agli artt. 3 e 38 Cost., dal momento che riconosce all'assicurato che nulla abbia ricevuto dall'INAIL per la prima patologia, una stima appesantita degli effetti della seconda tecnopatia, ma non permette di stimare le conseguenze pregiudizievoli della prima patologia professionale unitamente a quelle provocate dalla seconda. Il giudice *a quo* ha ritenuto inoltre violato l'art. 3 Cost. anche sotto la diversa angolatura dell'intrinseca irragionevolezza, in quanto le norme censurate farebbero «riferimento ad una piena efficienza fisica, anche se in concreto già compromessa» e, al contempo, costringerebbero a valutare «due volte le conseguenze di una determinata patologia».

Ne discenderebbe una duplicazione dell'indennizzo che, oltre ad essere irragionevole, violerebbe l'art. 38 Cost. ed il principio di solidarietà sociale. Si è costituito in giudizio l'INAIL, chiedendo di dichiarare le questioni non fondate e sostenendo che sia imprescindibile, nel caso delle patologie concorrenti, effettuare lo scorporo degli effetti delle due malattie, per poter valutare in danno biologico solo quelli derivanti dalla tecnopatia ascrivibile, *ratione temporis*, al nuovo sistema. Nel giudizio è intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, che ha chiesto di dichiarare le questioni inammissibili

o, comunque, manifestamente infondate; l'Avvocatura ha eccepito, nel rito, l'inammissibilità, adducendo che il rimettente invoca una pronuncia manipolativa non costituzionalmente obbligata in una materia riservata alle scelte discrezionali del legislatore.

La Consulta rileva, preliminarmente, che l'art. 13, comma 6, del D.Lgs. 38/2000 regola il passaggio da un previgente sistema assicurativo incentrato sulla capacità lavorativa generica ad una disciplina che, innovando, ha accolto, nell'ambito della copertura INAIL, il concetto civilistico del danno biologico, sì da garantire una piena tutela della salute del lavoratore ai sensi dell'art. 38 Cost.⁷

In particolare, per la sentenza, il primo periodo della predetta norma consente di tenere conto, nella stima del danno biologico provocato da una tecnopatia, dell'eventuale aggravamento derivante da una malattia preesistente, pur se questa non ha una causa lavorativa (punto 9 Sentenza). Tuttavia, il secondo periodo non ripropone detta tecnica di stima del danno in presenza di patologie concorrenti per le quali, in base al TU sugli infortuni sul lavoro, sia stato già erogato un indennizzo.

Secondo la Corte, dunque, detta differenziazione evidenzia un *vulnus* ai danni dell'assicurato che irragionevolmente si vede privato - nel secondo periodo della nor-

**La Corte
d'Appello
di Cagliari,
trovandosi
ad applicare
l'art. 13,
comma 6,
D.Lgs. 38
del 2000,
ha sollevato
questioni di
legittimità
costituzionale
dello stesso, in
riferimento agli
artt. 3 e 38 Cost.**

ma - di una piena stima del danno biologico, in caso di tecnopatia i cui effetti pregiudizievoli siano aggravati da quelli di una pregressa patologia concorrente (e non già meramente coesistente). Dunque, deve escludersi che l'interpretazione dell'art. 13, comma 6, secondo periodo, del d.lgs. n. 38 del 2000, focalizzata sulla valutazione del danno biologico derivante dalla seconda tecnopatia concorrente, senza tenere conto delle preesistenze, possa proporsi quale interpretazione costituzionalmente orientata (punto 6 Sentenza). Su tali presupposti, dunque, la Corte Costituzionale dichiara detta impostazione non costituzionalmente orientata, sostenendo la necessità - onde evitare la denunciata irragionevole disparità di trattamento - di utilizzare la medesima formula per stimare il danno biologico sia nei casi in cui la preesistente menomazione non abbia un'eziologia lavorativa che nei casi di tecnopatie i cui effetti risultino aggravati dalla patologia concorrente. La Corte conclude dunque che si debba ritenere che l'art. 13, comma 6, secondo periodo, del d.lgs. n. 38 del 2000 sia costituzionalmente illegittimo nella parte in cui non prevede che il grado di menomazione dell'integrità psicofisica causato da infortunio sul lavoro o malattia professionale, quando risulti aggravato da menomazioni preesistenti concorrenti, deve essere rapportato non

all'integrità psicofisica completa, ma a quella ridotta per effetto delle preesistenti menomazioni, secondo quanto dispone il primo periodo. In tal caso - come sempre avviene in applicazione del primo periodo - il medico-legale andrà a scorporare dagli effetti combinati delle due patologie valutati in danno biologico, quelli riconducibili alla preesistenza, che non vengono in quanto tali stimati, ma servono solo ad abbattere il valore dell'integrità psicofisica su cui si riverbera la patologia concorrente, che vede, dunque, appesantiti i propri effetti pregiudizievoli e la relativa stima (punto 10 Sentenza).

Resta ferma, nel rispetto dei diritti maturati dall'assicurato sotto la vigenza del T.U. infortuni, l'applicazione, anche alle patologie concorrenti, dell'art. 13, comma 6, terzo periodo, del d.lgs. n. 38 del 2000, posto che l'estensione della "formula Gabrielli"⁸ a tali tecnopatie rientranti nel secondo periodo non determina - come si è sopra dimostrato - alcuna irragionevole duplicazione (punto 11 Sentenza).

Note

1. Decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38: "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144". Vedi: <https://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/00038dl.htm>
2. Si veda il punto 10 della Sentenza.
3. Il danno biologico è definito come "lesione dell'integrità psicofisica suscettibile di valutazione medico-legale della persona" (articolo 13, decreto legislativo

La Corte Costituzionale ha ritenuto che l'art. 13, comma 6, secondo periodo, del d.lgs. n. 38 del 2000 sia costituzionalmente illegittimo

38/2000). Fonte: <https://www.inail.it/cs/internet/home.html>, in: Prestazioni a tutela del lavoratore > Informazioni e normativa > Danno biologico

4. L'asbestosi è una forma di fibrosi interstiziale polmonare causata dall'esposizione all'amianto

5. La broncopneumopatia cronica ostruttiva (BPCO) è una malattia dell'apparato respiratorio caratterizzata da un'ostruzione irreversibile delle vie aeree, di entità variabile a seconda della gravità

6. Il testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, negli oltre cinquanta anni decorsi dalla sua entrata in vigore, è stato oggetto di diversi interventi del legislatore finalizzati a modificarne o a integrarne taluni articoli. Si veda "La proposta di lettura integrata" (disponibile al seguente link, pubblicato sul sito dell'INAIL: <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-testo-unico-disposizioni-assicuraz-obbligatoria.pdf>) che offre, appunto una lettura integrata del decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 1965, n. 1124, evidenziando anche le modifiche e le integrazioni "indirette".

7. Al punto 9 della Sentenza verrà precisato che *Tale previsione costituzionale impone, infatti, di approntare tutti i mezzi necessari a indennizzare gli effetti pregiudizievoli dell'alterazione della salute considerati nella loro integralità e non tollerare che, irragionevolmente, una parte del danno biologico non venga considerata nella stima dell'indennizzo.*

8. Nel risarcimento per malattia professionale o per infortunio sul lavoro, qualora il pregiudizio subito dal lavoratore incida su un complesso anatomico/funzionale già lesionato da una menomazione preesistente (quindi lesioni concorrenti) provocata da un evento extra-lavorativo, per calcolare il grado di riduzione della capacità lavorativa si applica la cosiddetta "formula Gabrielli", introdotta dall'art. 79 del T.U. n.1124 del 1956. Questa prevede: Invalidità indennizzabile = (AP - AR) / (AP), dove AP è il grado di attitudine al lavoro preesistente (100% - invalidità lesione precedente) e AR è invece il grado di attitudine residuale attuale dopo la nuova menomazione (attitudine preesistente AP - invalidità nuova lesione).



DETAZZAZIONE PREMI DI RISULTATO, IN CRESCITA IL NUMERO DEI CONTRATTI ATTIVI

Mario D. Roccaro
CNEL

Secondo i dati diffusi dal Ministero del lavoro alla data del 15 giugno 2021, i contratti aziendali e territoriali depositati in modalità telematica presso le strutture territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, dall'inizio della procedura fissata con Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, ammontano a 63.426. Nello specifico, alla data di chiusura del *report* i contratti attivi sono saliti a 10.238 (erano 8.850 nel *report* del 15 aprile, cfr. Notiziario n. 2-2021, e 9.439 nel *report* del 14 maggio), dei quali 7.910 riferiti a contratti aziendali e 2.328 a contratti territoriali. Il *report* ministeriale chiarisce inoltre che dei 10.238 contratti attivi 8.156 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività, 6.231 di redditività, 4.799 di qualità, mentre 1.169 prevedono un piano di partecipazione e 5.873 prevedono misure di *welfare* aziendale. Per le 10.238 dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti tuttora attivi la distribuzione geografica, per sede legale, è la seguente: 75% Nord, 16% Centro, 9% al Sud. Si conferma l'evidenza, già riscontrata in tutti i precedenti *report*, secondo cui la maggior parte degli accordi si riferiscono ad aziende che hanno

la propria sede legale al Nord (7.678 accordi) e, di questi il 91% è concentrato in sole quattro regioni (Emilia-Romagna, Lombardia, Piemonte e Veneto). Infine, una analisi della distribuzione per settori di attività economica evidenzia come il 58% delle dichiarazioni si riferisca ai Servizi, il 41% all'Industria e solo un modesto 1% sia riferibile all'Agricoltura. Di particolare interesse anche il dato riferito al numero di lavoratori beneficiari della detassazione rispetto ai contratti attivi: si trat-

ta di 2.541.469 lavoratori, di cui 2.088.197 riferiti a contratti aziendali e 453.272 a contratti territoriali. Il valore annuo medio del premio risulta pari a 1.335,11 euro, ma con un netto divario tra il valore medio del premio riferito a contratti aziendali (1.608,07 euro) e a contratti territoriali (513,25 euro).

Note

1. <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/detassazione-premi-di-produttivita-online-il-report-al-15-giugno-2021.aspx/>

Tabella distribuzione territoriale dei contratti attivi al 15 giugno 2021

REGIONE ITL	AZIENDALE	TERRITORIALE	TOTALE
01-PIEMONTE	835	118	953
02-VALLE D'AOSTA	13		13
03-LOMBARDIA	2.335	190	2.525
04-BOLZANO	81	16	97
04-TRENTO	141	3	144
05-VENETO	822	53	875
06-FRIULI	225	20	248
07-LIGURIA	150	25	175
08-EMILIA ROMAGNA	1.128	1.520	2.648
09-TOSCANA	482	217	699
10-UMBRIA	82	10	92
11-MARCHE	145	13	158
12-LAZIO	611	100	711
13-ABRUZZO	143	3	146
14-MOLISE	15		15
15-CAMPANIA	271	5	276
16-PUGLIA	131	12	143
17-BASILICATA	33	7	40
18-CALABRIA	81	3	84
19-SICILIA	120	10	130
20-SARDEGNA	63	3	66
Totale	7.910	2.328	10.238

Fonte Ministero del Lavoro

Dei 10.238 contratti attivi, 8.156 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività



LA PROPOSTA DI DIRETTIVA EUROPEA SULLA PARITÀ RETRIBUTIVA UOMO-DONNA

La maggior parte dei paesi UE ha registrato un divario retributivo di genere più elevato nel settore privato rispetto al settore pubblico

Gabriele Mezzacapo
Tirocinante CNEL

Lo scorso marzo, la presidente della Commissione Europea ha presentato la proposta di direttiva europea¹ volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva uomo-donna, anche attraverso la trasparenza delle retribuzioni e dei meccanismi esecutivi. La proposta nasce da una condizione oggettiva di disuguaglianza salariale, messa in evidenza dai dati Eurostat del 2019, secondo i quali le donne hanno guadagnato complessivamente meno rispetto agli uomini.

La maggior parte dei Paesi UE ha registrato un divario retributivo di gene-

re più elevato nel settore privato rispetto al settore pubblico, oscillando dal valore minimo dell'8,9% in Belgio al 22,9% registrato in Germania.

Nel nostro Paese questo divario retributivo di genere nel settore privato si è attestato al 17%².

Il diritto alla parità retributiva è uno dei principi fondamentali sanciti dal trattato di Roma, ma nonostante questo, l'effettiva attuazione e applicazione di tale principio, nella pratica, continua a rappresentare ancora una sfida nell'UE, in quanto tale divario, negli Stati membri, nel 2020 si è attestato intorno un valore

medio del 14%³.

Il divario retributivo, oltre a ledere il diritto delle donne ad una pari retribuzione, determina altresì delle ripercussioni negative nel medio-lungo periodo sulla qualità della vita delle donne. Pertanto, la trasparenza retributiva, richiamata dalla proposta di direttiva in questione, consentirà alle lavoratrici di individuare, e comprovare, possibili discriminazioni basate sul sesso, mettendo in luce i pregiudizi di genere nei sistemi retributivi e di inquadramento professionale che non considerano il lavoro femminile al pari di quello maschile.

Entrando nel merito della proposta di direttiva, quest'ultima non riguarderebbe le PMI, ma, qualora fosse approvata da Parlamento e Consiglio, verrebbe applicata solo alle imprese con almeno 250 lavoratori.

Nello specifico, la direttiva sancisce che il rispetto del diritto alla parità retributiva richiede altresì che gli Stati membri prevedano strumenti e metodologie per valutare e raffrontare il valore del lavoro, in riferimento a una serie di criteri oggettivi che i datori di lavoro saranno tenuti a rispettare. I criteri con i quali valutare la qualità del lavoro svolto, potrebbero essere i seguenti: la professionalità; il grado di istruzione e di formazione; le competenze e le responsabilità; la qualità del lavoro svolto e la natura dei compiti assegnati.

L'indicazione di tali criteri a livello nazionale potrebbe aiutare le lavoratrici a individuare un valido termine di paragone e a considerare eventuali discriminazioni retributive rispetto ai loro omologhi che svolgessero lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Se dalle informazioni sulle retribuzioni comunicate dal datore dovesse emergere una disparità retributiva media tra lavoratori e lavoratrici pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoro, non giustificata da fattori oggettivi, il datore di lavoro sarebbe tenuto ad effettuare una valutazione in merito a tale differenza, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, e, se sussi-

stessero i presupposti, giustificarla. Se le disparità non dovessero essere giustificate da fattori oggettivi, il datore di lavoro sarebbe tenuto ad adottare misure correttive in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, e in mancanza di accordo, coinvolgendo anche l'ispettorato del lavoro e/o l'organismo per la parità. La proposta di direttiva prevede, inoltre, un meccanismo di sanzioni applicabili dagli Stati membri ai datori di lavoro che non correggessero una situazione ingiustificata di disuguaglianza retributiva. Le sanzioni applicabili alle ripetute violazioni dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità retributiva dovrebbero essere proporzionali alla gravità delle stesse, includendo, sanzioni che potrebbero andare dalla revoca di benefici pubblici fino all'esclusione, per un certo periodo, del riconoscimento di incentivi finanziari o di credito.

Note

1. Proposta di direttiva del Parlamento e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi; Bruxelles. 2021. PP 3-4

2. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU

3. Proposta di direttiva del Parlamento e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi; Bruxelles. 2021. P.1

La proposta di direttiva europea sul diritto alla disconnessione

Lo scorso 21 Gennaio il Parlamento europeo ha approvato la raccomandazione in merito alla proposta di direttiva europea riguardante il diritto alla disconnessione. In particolar modo visto che un utilizzo sempre maggiore degli strumenti digitali a scopi lavorativi ha comportato la nascita di una cultura del "sempre connesso" che può andare a scapito dei diritti fondamentali dei lavoratori e visto che le misure adottate in conseguenza della crisi da Covid-19 hanno cambiato le modalità di lavoro, dimostrando l'importanza dell'uso di regimi di telelavoro, le istituzioni europee hanno sentito la necessità di regolamentare tale fenomeno.

La proposta di direttiva sul diritto alla disconnessione mira a garantire che non siano pregiudicate le condizioni di impiego dei telelavoratori, andando ad integrare le recenti direttive 2003/88/CE concernente il diritto alle ferie annuali retribuite; (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

La raccomandazione del Parlamento europeo riguarda alla proposta di

direttiva invita la Commissione a prevedere modalità pratiche per l'esercizio del diritto alla disconnessione da parte del lavoratore, concordate dalle parti sociali per mezzo di un accordo collettivo, prevedendo altresì che gli Stati membri garantiscano non solo che i datori di lavoro prendano provvedimenti necessari, attraverso l'istituzione di sistemi oggettivi di misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun telelavoratore, utili al rispetto del diritto alla disconnessione in modo equo, lecito e trasparente; ma anche le prescrizioni minime che permettano ai lavoratori di utilizzare strumenti digitali, comprese le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, a scopi lavorativi e di esercitare il loro diritto alla disconnessione e al tempo libero.

La raccomandazione invita altresì la Commissione a prevedere un'applicazione a tutti i settori, sia pubblici che privati, e a tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status e dalle loro modalità di lavoro della direttiva oggetto del procedimento legislativo comunitario.

Gabriele Mezzacapo
Tirocinante CNEL



I DATI DELL'OSSERVATORIO SULLE PENSIONI DELLA GESTIONE DIPENDENTI PUBBLICI (GDP)

L'analisi delle prestazioni vigenti al 1° gennaio 2021 e di quelle liquidate nel 2020

Maria Teresa Mingione
Tirocinante CNEL

Francesco Maone
Tirocinante CNEL

Data la pluralità dei soggetti con cui l'INPS entra in contatto, l'Istituto rappresenta un centro di documentazione e un osservatorio privilegiato che coglie le trasformazioni del mercato del lavoro e, più in generale, del contesto sociale ed economico nazionale.

Gli Osservatori statistici, nel rispetto della *privacy*, forniscono alla collettività la mappa completa dell'evoluzione del mercato del lavoro, della struttura occupazionale agricola e non agricola, del sistema retributivo e pensionistico e dei beneficiari di ammortizzatori sociali, di prestazioni alla famiglia, al fine di contribuire dinamicamente alla valutazione delle trasformazioni sociali e produttive in atto. I dati del Casellario Centrale

dei Pensionati sono pubblicati sia nella sezione "Prestazioni pensionistiche e beneficiari del sistema pensionistico italiano" che offre una panoramica statistica sulle prestazioni e sui beneficiari delle prestazioni pensionistiche erogate da tutti gli Istituti e gli Enti previdenziali di base e complementari, sia nella sezione "Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale" che contiene la serie storica (2000-2014) delle pubblicazioni redatte in collaborazione con l'ISTAT.¹

L'Istituto il 26 maggio u.s. ha dato notizia² della pubblicazione, da parte dell'Osservatorio sulle pensioni della Gestione Dipendenti Pubblici (GDP), dei dati sulle prestazioni vigenti al 1°

gennaio 2021 e su quelle liquidate nel 2020.

Com'è noto, l'uscita dal pubblico impiego è tra gli argomenti caldi della gestione di governo.

Il numero delle pensioni vigenti al 1° gennaio 2021 è pari a 3.029.451, in aumento dell'1,3% rispetto all'anno precedente (2.990.412). L'importo complessivo annuo (13 mensilità) delle pensioni erogate è di 76.750 milioni di euro, con incremento del 2,2% rispetto al 2020 (75.131 milioni di euro). Per quanto riguarda la ripartizione per cassa, il 58,6% delle pensioni è erogato dalla Cassa Trattamenti Pensionistici Statali (CTPS), seguita dalla Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali (CPDEL) con il 38%.³ L'Osservatorio mette in evidenza come a inizio

L'Italia
è uno
dei Paesi
che invecchia
più velocemente

2021 su un totale di 76,7 miliardi di euro di assegni pensionistici, il 58% sia riconducibile a pensioni di anzianità o anticipate, alle quali per la maggior parte ricorreranno nel mese di settembre anche gli oltre 42mila lavoratori in uscita dal settore scolastico, *turn-over* sostenuto in linea con quello degli anni scorsi. Per quanto riguarda le prestazioni vigenti al 1° gennaio 2021, emerge che il 59,2% del totale dei trattamenti pensionistici è erogato alle donne, contro il 40,8% erogato agli uomini. Tra le pensioni liquidate nel 2020, la categoria delle pensioni di anzianità/anticipate è la più numerosa con il 54,9% del totale. Le pensioni ai superstiti rappresentano il 23,8% del totale come numero e il 14,8% come importo, le pensioni di vecchiaia il 18,7% come numero e il 20,9% come importo e infine quelle di inabilità sono di poco superiori al 2% sia nel numero sia nell'importo. In generale, l'importo medio mensile percepito dai dipendenti dello Stato è di 2.032 euro lordi, che diminuisce per quelli degli enti locali risultando pari a 1.631 euro.

Dunque, la c.d. "Quota 100", varata dal governo Conte I a gennaio 2019, misura sperimentale di accesso al sistema previdenziale per una durata prevista di tre anni, che concede la possibilità di andare a riposo anticipato rispetto all'età di vecchiaia a quei lavoratori che hanno già maturato almeno 62 anni di età e 38 di contributi, non

**Il numero
delle pensioni
vigenti
al 1° gennaio
2021
è pari a
3.029.451,
in aumento
dell'1,3%
rispetto
all'anno
precedente**

sembra aver conseguito nella PA gli effetti sperati. I numeri dicono, infatti, che Quota 100 non è stata preferita da chi ha deciso di ritirarsi dal lavoro; solo il 43% degli ex lavoratori ha sfruttato la via d'uscita più agevolata dal mondo del lavoro. Il 57% dei neo-pensionati invece ha richiesto l'assegno tra i 63 e i 66 anni, quindi dagli uno ai quattro anni in più rispetto al minimo consentito.⁴ I sindacati oggi chiedono urgentemente l'apertura di un tavolo con il governo per una riforma delle Pensioni dal 2022, in vista della scadenza di Quota 100 fissata al 31 dicembre 2021 che riporterà l'età a 67 anni.⁵ Anche la Corte dei Conti non promuove, con dati alla mano, la misura del primo governo Conte, scrivendo all'interno del suo ultimo rapporto che "sarebbe importante superare *"in avanti"* Quota 100. Per le pensioni anticipate l'età media alla decorrenza registrata nel 2020 è di 62 anni. Il dato è inferiore a quello registrato nel 2019 (62,3 anni), ma rimane influenzato dai pensionamenti in deroga con Quota 100 e, in misura minore, dalla finestra trimestrale per l'accesso a pensione anticipata introdotta sempre con il d.l. n. 4/2019. Il valore risulta infatti più elevato rispetto a quello presentato per le pensioni di anzianità liquidate nel triennio 2016-2018, in assenza di Quota 100: rispettivamente, si registrava nel complesso un'età media di 60,6, 61,0 e 61,0 anni. Questo significa che le persone che riescono a raggiungere i requisiti ordinari di legge

*per accedere alla pensione anticipata, sono 'giovani', hanno 60-61 anni. I dati si distorcono con l'accesso dei 'quotacentisti', che possono accedere a partire dai 62 anni di età e 38 anni di contributi, sono mediamente 'più vecchi' e sono 'molti'. Di conseguenza, si verifica un fatto non del tutto intuitivo e cioè che Quota 100 ha determinato l'innalzamento dell'età media dei pensionati di anzianità".*⁶ Tutta la situazione sembra avere ricadute sull'operato e i servizi resi dagli uffici pubblici, come evidenziato anche dal presidente Treu in occasione della presentazione della Relazione del CNEL sulla qualità dei servizi pubblici⁷, dove sottolinea che *"nel corso dell'ultimo decennio il blocco del turn over ha determinato un abbassamento della forza lavoro disponibile, un innalzamento dell'età media anche a discapito delle nuove competenze che occorrerebbero. Un fattore di notevole rilevanza è che a questa situazione si sommano gli effetti di quota 100"*. Una situazione che ha messo in grave difficoltà anzitutto gli enti di prossimità, i Comuni, che hanno dovuto fronteggiare, negli anni della crisi, un impoverimento di risorse umane con conseguenze inevitabili anche in termini di servizi erogati ai cittadini. Al fine di dare una svolta al settore pubblico, e "per andare incontro al cambiamento, le amministrazioni stanno da tempo incamminandosi su una strada per loro innovativa: l'abbandono della pura amministrazione del personale con il suo



OSSERVATORIO SULLE PENSIONI



prevalere di procedure e regole, per orientarsi verso una gestione 'outside-in'. In tale logica l'outcome, necessariamente, deve essere calibrato sull'ambiente esterno sia in termini di soddisfazione dei cittadini e degli utenti, sia in termini di motivazione e soddisfazione dei dipendenti. Di qui l'importanza di competenze volte alla motivazione e all'engagement dei dipendenti e di professionalità indirizzate alla comunicazione interna.”⁸

Oggi per puntare ad un efficientamento dei servizi pubblici, il *turn over* risulta necessario anche alla luce del decreto *Sostegni-bis*, comprendente il maxi piano di 70mila assunzioni nella macchina pubblica.

Infatti, l'ingresso nello Stato di un elevato numero di soggetti giovani e qualificati, l'acquisizione di nuove professionalità specializzate nonché la determinazione di processi concorsuali

più rapidi e semplificati costituiscono elementi centrali per muoversi in direzione dello sblocco del *turn-over* nella pubblica amministrazione italiana. L'apporto di soluzioni concrete a questo fenomeno, il quale ha assunto tratti di cronicità nel nostro Paese, attenuerebbe inoltre quelle problematiche comuni a tutte le organizzazioni interessate da un blocco nel ricambio del personale e che il CNEL identifica nella già ricordata Relazione sui Servizi offerti dalle PPAA centrali e locali alle imprese e ai cittadini, ovvero: demotivazione diffusa, obsolescenza delle competenze e ostilità verso i processi di innovazione⁹.

Note

1. INPS - Osservatori statistici e altre statistiche. Il calendario degli aggiornamenti degli Osservatori è pubblicato dall'Istituto al link: INPS - Calendario Osservatori statistici.

2. INPS - Gestione Dipendenti Pubblici: l'Osservatorio sulle pensioni 2021.

3. Le altre casse rappresentano complessivamente il 3,4% del totale.

4. <https://quifinanza.it/pensioni/video/pensione-quota-100-sca-denza-funziona/495763/>

5. Decretata la bocciatura di Quota 100, così come la proposta da parte dei sindacati con Quota 62 e quota 41, la Corte dei Conti reputa entrambi i provvedimenti dispendiosi ed inattuabili. Attualmente le proposte al vaglio sul tavolo del governo sono diverse.

6. Corte dei conti: Rapporto sul coordinamento della finanza pubblica 2021, Sezioni riunite in sede di controllo. <https://www.corteconti.it/Download?id=867011ba-87e4-4e6b-8338-dd4874ff0b39>

7. CNEL, "Relazione 2020 al Parlamento e al Governo sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini", disponibile in versione integrale, al link: https://cdpcpnclblg01sa.blob.core.windows.net/documenti/2021/03671fa9-cacb-4f32-b2d0-0c6a41073eb8/20210412_CNEL_SERV%20PUBB%202020_TOT_12aprile2021.pdf

8. Ibidem

9 Ibidem

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Legge 6 maggio 2021, n. 61: "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena" (G.U. n. 112 del 12 maggio 2021)

Fra le novità introdotte in sede di conversione si segnalano quelle concernenti: 1) il diritto per i genitori lavoratori di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, qualora l'attività didattica o educativa in presenza del figlio venga sospesa, oppure se il figlio viene posto in quarantena dall'autorità sanitaria (nel

caso in cui il figlio indipendentemente dall'età presenti una disabilità grave o disturbi specifici dell'apprendimento, il diritto spetta contemporaneamente ad entrambi i genitori); 2) il diritto alla disconnessione per i lavoratori che svolgano la propria attività in regime di *smart working*, nel rispetto di quanto stabilito

negli accordi individuali o collettivi sottoscritti con il datore di lavoro e fatti salvi eventuali periodi di reperibilità concordati; 3) possibilità di utilizzare il *bonus* per pagare servizi di *baby-sitting* di importo fino a 100 euro settimanali per i genitori lavoratori con un figlio *under 14* convivente affetto da Covid, in quarantena o se le

lezioni vengono svolte a distanza (con riferimento ai dipendenti del settore sanitario pubblico o privato accreditato, sono interessati tutti coloro che esercitano professioni sanitarie e di assistente sociale nonché gli operatori socio-sanitari).

INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro) - Documento tecnico operativo per l'avvio delle vaccinazioni in attuazione delle indicazioni ad interim per la vaccinazione anti-SARS-COV-2/COVID-19 nei luoghi di lavoro approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome l'8 aprile 2021 - 12 maggio 2021



Il Documento, che INAIL ha redatto insieme alla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al Ministero della Salute e alla Struttura di supporto alle attività del Commissario straordinario per emergenza COVID-19 e per l'esecuzione della campagna vaccinale nazionale, fornisce le indicazioni operative relative all'avvio della campagna

vaccinale nei luoghi di lavoro e alle priorità cui le Regioni devono attenersi, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, nell'autorizzare l'avvio delle attività vaccinali dei luoghi lavorativi. Sotto l'aspetto quantitativo, si sottolinea l'opportunità di convogliare gli sforzi su iniziative "atte a permettere la vaccinazione a numeri consistenti di popolazioni lavorative" in un'ottica di "coinvolgimento e solidarietà di più aziende operanti, ad esempio, in uno stesso sito produttivo e/o su base territoriale." Sotto l'aspetto qualitativo, le priorità a cui le Regioni dovranno richiamarsi sono I) classificazione del rischio secondo i parametri di esposizione, prossimità e aggregazione di cui al Documento tecnico INAIL-CTS 9 aprile 2020: II) dati del monitoraggio delle denunce di infortunio da COVID-19, ag-

giornate periodicamente dall'INAIL e disponibili fino al 31 marzo 2021; III) dati del monitoraggio epidemiologico, con particolare riferimento all'analisi dei focolai nei contesti produttivi rilevati territorialmente dalle Regioni e Province autonome; IV) evidenze scientifiche disponibili in tema di rischio di contagio nei contesti lavorativi, come documentate dalla letteratura scientifica di riferimento.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Garante per la Protezione dei Dati Personali - Provvedimento 13 maggio 2021 - Documento di indirizzo "Vaccinazione nei luoghi di lavoro: indicazioni generali per il trattamento dei dati personali"

Nell'ottica di agevolare lo svolgimento della campagna vaccinale presso i luoghi di lavoro, il GPDP fornisce indicazioni per "promuovere la consapevolezza delle scelte da effettuare" e favorire "la più ampia comprensione riguardo alle norme, alle garanzie e ai diritti" che devono essere rispettati in relazione al trattamento dei dati personali degli interessati. Fra gli aspetti di maggiore interesse del

documento si segnala il divieto per il datore di lavoro di fornire ai professionisti sanitari "dati personali relativi alle adesioni di lavoratrici e lavoratori identificati o identificabili", nonché la raccomandazione affinché gli ambienti selezionati per la somministrazione del vaccino abbiano caratteristiche tali "da evitare per quanto possibile di conoscere, da parte di colleghi o di terzi, l'identità dei

dipendenti che hanno scelto di aderire alla campagna vaccinale". Inoltre, nei luoghi prescelti andranno adottate misure volte a garantire la riservatezza e la dignità del lavoratore, "anche nella fase immediatamente successiva alla vaccinazione, prevenendo l'ingiustificata circolazione di informazioni nel contesto lavorativo o comportamenti ispirati a mera curiosità".

Garante per la Protezione dei Dati Personali - Ordinanza ingiunzione nei confronti di Comune di Bolzano - 13 maggio 2021.



GPDP

**GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI**

Il Garante per la Protezione dei Dati Personali (GPDP) ha inflitto una sanzione ad una pubblica amministrazione che, per finalità di sicurezza della rete, ha utilizzato per circa 10 anni un sistema di controllo e filtraggio della navigazione *internet* dei propri dipendenti con la conservazione dei dati per un mese e la creazione di un'apposita reportistica. "Sebbene il datore di lavoro avesse stipulato un accordo con le

organizzazioni sindacali, come richiesto dalla disciplina di settore, il Garante ha evidenziato che tale trattamento di dati deve comunque rispettare anche i principi di protezione dei dati previsti dal GDPR (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - ndr). Il sistema, implementato dal Comune, senza aver adeguatamente informato i dipendenti, consentiva invece operazioni di trattamento non necessarie

e sproporzionate rispetto alla finalità di protezione e sicurezza della rete interna, effettuando una raccolta preventiva e generalizzata di dati relativi alle connessioni ai siti *web* visitati dai singoli dipendenti. Il sistema raccoglieva inoltre anche informazioni estranee all'attività professionale e comunque riconducibili alla vita privata dell'interessato." (GPDP Newsletter n. 478 del 22-6-2021).

Decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77: “Governance del Piano nazionale di rilancio e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”

(G.U. n. 129 del 31 maggio 2021)



Di particolare rilevanza il pacchetto di articoli che definisce l'articolazione su più livelli della *governance* del PNRR. Alla Presidenza del Consiglio dei ministri è attribuita la responsabilità di indirizzo del Piano. A tal fine, viene istituita una Cabina di regia, presieduta dal Presidente del Consiglio dei ministri, alla quale partecipano di volta in volta i Ministri e i Sottosegretari di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri competenti in ragione delle tematiche affrontate in ciascuna seduta, con poteri di indirizzo, impulso e coordinamento generale sull'attuazione degli interventi del PNRR. Alle sedute della Cabina di regia partecipano i Presidenti di Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano quando sono esaminate questioni di competenza regionale o locale, nonché il Presidente della Conferenza, su questioni d'interesse di più Regioni o Province autonome. Per l'attività di supporto alla Ca-

bina di regia é istituita una Segreteria tecnica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, la cui durata è stabilita sino al 31 dicembre 2026. Sempre presso la Presidenza, inoltre, viene istituita un'Unità per la razionalizzazione e il miglioramento dell'efficacia della regolazione, con l'obiettivo di superare gli ostacoli normativi, regolamentari e burocratici che possono rallentare l'attuazione del Piano, nonché un Tavolo permanente per il partenariato economico, sociale e territoriale composto da rappresentanti delle parti sociali, del Governo, delle Regioni, degli Enti locali e dei rispettivi organismi associativi, delle categorie produttive e sociali, del sistema dell'università e della ricerca scientifica e della società civile. Fra le altre disposizioni contenute nel decreto-legge in esame, meritano un cenno quelle riferite all'inserimento al lavoro di donne e giovani. In particolare, si dispone che le aziende con più

di 15 dipendenti che partecipano alle gare per le opere del PNRR e che risultino affidatarie dei contratti hanno l'obbligo di presentare un rapporto sulla situazione del personale in riferimento all'inclusione delle donne nelle attività e nei processi aziendali. I bandi di gara riconosceranno punteggi aggiuntivi per le aziende che utilizzano strumenti di conciliazione vita-lavoro, che si impegnano ad assumere donne e giovani sotto i 35 anni, che nell'ultimo triennio abbiano rispettato i principi di parità di genere e adottato misure per promuovere pari opportunità per i giovani e le donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e degli incarichi apicali. Infine (art. 47, comma 4), le stazioni appaltanti saranno tenute ad includere nei bandi l'obbligo del partecipante alla gara di riservare a giovani e donne una quota pari ad almeno il 30% delle assunzioni necessarie per eseguire il contratto.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Osservatorio su Reddito e Pensione di Cittadinanza - Dati aggiornati all' 8 giugno 2021.

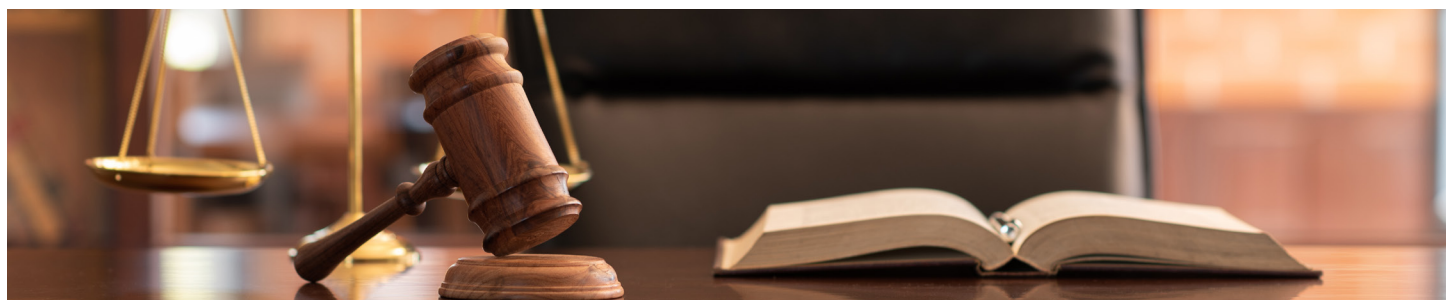
In base alle rilevazioni dell'Istituto concernenti i dati relativi ai nuclei percettori di Reddito e Pensione di Cittadinanza, nel periodo gennaio 2021 - maggio 2021 hanno presentato una domanda di Reddito/Pensione di Cittadinanza all'INPS 738.855 nuclei familiari. Nello stesso periodo, hanno percepito il Reddito di Cittadinanza 1.456.310 nuclei familiari, con 3.459.605 persone

coinvolte e un importo medio a nucleo pari a 579,98. Hanno invece percepito la Pensione di Cittadinanza 150.218 nuclei, con 170.225 persone coinvolte e un importo medio di 264,72 euro. Le rilevazioni sul Reddito di Emergenza sono articolate secondo le distinte normative di riferimento: articolo 12 del decreto-legge 41/2021 (nuclei percettori 482.798, con 1.099.684 persone coin-

volte e un importo medio a nucleo pari a 547,77); articolo 82, decreto-legge 34/2020, (nuclei percettori 292.150, con 702.642 persone coinvolte e un importo medio a nucleo pari a 558,67 euro); articolo 23, decreto-legge 104/2020 e dell'articolo 14, comma 1, decreto-legge 137/2020 (nuclei percettori 254.755, con 584.573 persone coinvolte e un importo medio a nucleo pari a

550,49 euro); articolo 14, comma 2, decreto-legge 137/2020 (nuclei percettori 81.502, con 168.169 persone coinvolte e un importo medio a nucleo pari a 519,69 euro).

Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80: "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" (G.U. n.136 del 9 giugno 2021)



Si tratta del c.d. "decreto reclutamento" che sviluppa il terzo filone di interventi per l'attuazione del *Recovery Plan* (dopo quelli su *governance* e semplificazioni di cui al decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77). Fra gli aspetti salienti del provvedimento si segnala la previsione per le pubbliche amministrazioni di assumere profili di elevata specializzazione tecnica, funzionali al Pia-

no di ripresa e resilienza, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e con le modalità semplificate previste dall'art. 10 D.l. 44/2021. I contratti avranno durata di 36 mesi, rinnovabili fino al 2026 se l'amministrazione ha raggiunto gli obiettivi del PNRR. Viene anche prevista una riserva del 40% nei futuri concorsi pubblici per il predetto personale che, alla data di pubblicazione

del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi. In tema di valorizzazione del personale, mobilità verticale e riconoscimento del merito, il decreto prevede nelle declaratorie professionali delle pubbliche amministrazioni la creazione di una specifica area di inquadramento del personale di alta specializzazione dei funzionari, in aggiunta alle 3 aree attualmente esisten-

ti. Saranno inoltre attivati concorsi di accesso per i dirigenti di prima fascia, con riserva del 50% dei posti agli esterni. Per la dirigenza di seconda fascia il 70% sarà riservato agli esterni, (di cui il 50% provenienti dalla Scuola nazionale della Pubblica Amministrazione), mentre il 30% avverrà per progressione interna valutata comparativamente attraverso titoli e merito.

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

Decreto-legge 30 giugno 2021, n. 99: "Misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro, dei consumatori e di sostegno alle imprese".

(GU n. 155 del 30 giugno 2021)

In materia di trattamenti di integrazione salariale e blocco dei licenziamenti per le industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili, l'art. 4, comma 1, introduce una proroga fino al 31 dicembre 2021 del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 44, comma 1 bis, D.L. 109/2018 in favore di aziende che abbiano cessato l'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento occupazionale. Tale proroga si applica anche al sistema di cui al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale. Il comma 2 stabilisce che i datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili che, a decorrere dal 1° luglio 2021, sospendono o riducono l'attività lavorativa, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del Decreto, domanda di trattamento ordinario di integrazione salariale (CIGO e Assegno ordinario di cui agli articoli 19 e 20 del D.L. n. 18/2020)

per una durata massima di 17 settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021, senza versamento del contributo addizionale. In base al comma 4 dell'art. 4 in esame, i datori di lavoro di cui sopra fino al 31 ottobre 2021 non possono avviare procedure di licenziamento collettivo e sospendono le procedure avviate successivamente al 23 febbraio 2020 (tranne i casi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di CCNL o di clausola del contratto di appalto). Sempre fino al 31 ottobre 2021, inoltre, è preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (art. 3, L. 15 luglio 1966, n. 604), con sospensione delle procedure in corso di cui all'art. 7 della L. n. 604/1966, salvo alcune particolari fattispecie di licenziamenti. Il comma 8 dell'art. 4 introduce una modifica nell'art. 40-bis del decreto-legge n. 73/2021 (c.d. Sostegni bis), prevedendo un trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga, per un massimo di 13 settimane fruibili fino al 31 dicembre

2021, in favore dei datori di lavoro privati che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (come individuati all'art. 8, comma 1, Decreto Sostegni, D.L. n. 41/2021, convertito con modificazioni in L. n. 69/2021) e che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale previsti dal D.Lgs. n. 148/2015. Tali datori di lavoro, per la durata del trattamento fruito entro il 31 dicembre 2021, non possono avviare procedure di licenziamento collettivo e sospendono le procedure avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, CCNL o clausola del contratto di appalto.

Anche in questo caso sono sospesi - tranne particolari fattispecie - i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e delle procedure in corso ex art. 7 della L. n. 604/1966.

Infine, i comma 11 e 12 dell'art. 4 istituiscono il "Fondo per il potenziamento delle competenze e la riqualificazione professionale" (FPCRP), con una dotazione iniziale di

Fino al 31 ottobre 2021, è preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo

Politiche del lavoro - Le principali novità normative e istituzionali

50 milioni di euro per il 2021 e finalizzato a contribuire al "finanziamento di progetti formativi rivolti ai lavoratori beneficiari di trattamenti di integra-

zione salariale per i quali è programmata una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 30%, calcolata in un periodo di 12 mesi", nonché ai per-

cettori della NASpl. Con successivo decreto interministeriale Lavoro-Economia, da emanare, previa intesa in Conferenza permanente Stato-Regio-

ni-Province autonome, entro 60 giorni verranno individuati i criteri e le modalità di utilizzo delle predette risorse.

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) - Circolare n. 87 del 18 giugno 2021: "Sgravio contributivo per le assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore".



L'Istituto riassume il quadro normativo del contratto di apprendistato di primo livello, il regime contributivo applicabile alle assunzioni e le condizioni per l'applicazione dello sgravio integrale di cui all'art. 1, comma 8, della legge 27 dicembre 2019, n. 160 in favore dei datori di lavoro che assumono alle proprie dipendenze un numero di lavoratori

pari o inferiore a nove con contratto di apprendistato di primo livello (ossia, per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore) disciplinato dall'articolo 43 del decreto legislativo n. 81/2015. L'esenzione contributiva - che è stata prorogata per il 2021 per effetto del com-

ma 12 dell'articolo 15-bis del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176 - si applica per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, mentre per gli anni di contratto successivi al terzo, invece, resta ferma l'aliquota contributiva del 10%.

PROGRAMMI ERASMUS+ E DOGANA ESEMPI VIRTUOSI DI VERA INTEGRAZIONE EUROPEA

Due nuovi pareri del Comitato Atti UE del CNEL



“Il programma Erasmus+ rappresenta un esempio significativo di avvenuta integrazione europea. Il raddoppio dei finanziamenti nel periodo 2021-2027 (oltre 28 miliardi di euro) rispetto al settennio precedente è un’ottima notizia che consentirà una maggiore mobilità internazionale di persone e gruppi, peraltro già aumentata nell’ultimo periodo prima del Covid”. Ad affermarlo, è il consigliere Gian Paolo Gualaccini, coordinatore del Co-

mitato Atti UE del CNEL, che aggiunge: “Bene ha fatto il Parlamento Europeo che ha condizionato l’adozione di Erasmus+ all’approvazione del quadro finanziario pluriennale dell’Unione Europea 2021-2027. L’evidente successo, in termini quantitativi e qualitativi del programma Erasmus+, ha sicuramente avvicinato l’Europa alle giovani generazioni permettendo loro di conoscere meglio l’eredità che i padri fondatori dell’Eu-

ropa hanno lasciato a tutti noi”, aggiunge Gualaccini il quale ricorda che uno dei due pareri proposti dal Comitato e approvati dall’Assemblea CNEL nell’ultima seduta riguardava proprio l’Erasmus+. L’altro parere era sul tema Dogane: “L’unione doganale è uno strumento fondamentale a garanzia del corretto funzionamento del mercato interno: lo sforzo è quello di consentire alle amministrazioni doganali di operare in modo uniforme come

se si trattasse di un’unica amministrazione. La collaborazione tra le autorità doganali degli Stati membri è fondamentale innanzitutto per proteggere gli interessi delle imprese esportatrici e importatrici in quanto facilita un commercio internazionale sicuro e legale riducendo il rischio di frodi fiscali e circolazione di prodotti contraffatti. L’obiettivo finale è un’unica Dogana Europea”, conclude Gualaccini.



Notiziario sul Mercato del lavoro

n. 3 maggio - giugno 2021

Notiziario bimestrale sul Mercato del lavoro del CNEL
a cura dell’Ufficio di Supporto agli Organi Collegiali

Aut. Tribunale Roma n. 70 (web) e n.71 (cartaceo) del 6/6/2019
Pubblicazione non in vendita - distribuita gratuitamente

Direttore responsabile
Paolo Peluffo

Coordinamento editoriale
Larissa Venturi
Dirigente dell’Ufficio IV

Redazione

Raffaella Ambroso, Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Andrea Impronta, Giancarlo Panico, Andrea Petrella, Mario D. Roccaro, Magda Trotta

A questo numero hanno contribuito

Rossana Beneduce, Armanda Cetrulo, Carlo Garella,
Francesco Maone, Gabriele Mezzacapo,
Maria Teresa Mingione, Elisa Pugliese

Fotografie

Archivio Cnel - Massimo D’Alessandro

Editore: Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro

Viale David Lubin, 2 - 00196 Roma
tel. 06 36921 | e-mail: archiviocontratti@cnel.it



www.cnel.it